

МЭРИЯ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

От 07.11.2023

№ 6174

О Положениях 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 культуры, спорта и молодежной 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», постановлениями 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:

1.1. Положение об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений сферы культуры, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска (приложение 1).

1.2. Положение об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений сферы физической культуры и спорта, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска (приложение 2).

1.3. Положение об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений сферы молодежной политики города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска (приложение 3).

1.4. Положение об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений сферы благоустройства городской среды, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска (приложение 4).

1.5. Положение об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципального учреждения, осуществляющего технический надзор, и муниципального учреждения, осуществляющего методическое сопровождение деятельности по реализации проектов, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска (приложение 5).

2. Признать утратившими силу постановления мэрии города Новосибирска: от 17.02.2020 № 548 «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 культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска»;

от 29.12.2020 № 4255 «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 культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска, утвержденное постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 548»;

от 30.03.2022 № 1013 «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 культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска, утвержденное постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 548»;

от 12.12.2022 № 4453 «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 культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска, утвержденное постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 548»;

от 04.09.2023 № 4749 «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 культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска, утвержденное постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 548».

3. Постановление применяется к отношениям, возникшим с 01.09.2023.

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

5. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя мэра города Новосибирска – начальника департамента культуры, спорта и молодежной

политики 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 сферы культуры, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент культуры, спорта и молодежной политики 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 культуры, спорта и молодежной 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, утвержденное постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477) и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников, условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений сферы культуры города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска (далее – учреждения).

1.2. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются 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, муниципальными правовыми актами города Новосибирска, Положением с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

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.

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 формируется 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 учреждения учитываются должностные оклады (оклады), выплаты компенсационного характера, стимулирующего характера и выплаты по районному коэффициенту в пределах объема бюджетных ассигнований департамента культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска (далее – департамент) 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.

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

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

Перечень должностей, профессий работников, относящихся к основному персоналу, приведен в таблице 1.

Таблица 1

№ п/п	Виды учреждений	Наименования должностей и профессий работников, относящихся к основному персоналу
1	2	3
1	Театры, оркестры, муниципальное автономное учреждение (далее – МАУ) культуры города Новосибирска	Администратор; аранжировщик; артист – ведущий мастер сцены; артист-вокалист (солист); артист вспомогательного состава театров, концертных организаций; артист драмы; артисты – концертные исполнители (всех жанров); артист (кукловод) театра кукол; артист симфонического, камерного, эстрадно-симфонического, духового оркестров, оркестра

1	2	3
	«Городская дирекция творческих программ»	народных инструментов; артист хора ансамбля песни и танца, хорового коллектива; ассистент режиссера; балетмейстер; библиотекарь; главный механик; главный режиссер; главный энергетик; гример-постижер; дизайнер; дирижер; заведующий билетными кассами; заведующий музыкальной частью; заведующий труппой; заведующий художественно-оформительской мастерской; заведующий художественно-постановочной частью; звукооператор; звукорежиссер; концертмейстер по классу вокала (балета); костюмер; инженер-электроник (электроник); кассир билетный; кинооператор; кладовщик; контролер билетов; концертмейстер; машинист сцены; менеджер; монтировщик сцены; начальник бутафорского отдела; начальник гримерного отдела; начальник звукового отдела; начальник концертного отдела; начальник костюмерного отдела; начальник машинно-декорационного отдела; начальник осветительного отдела; начальник отдела культурно-массовых мероприятий; начальник реквизиторского отдела; оператор видеозаписи; оператор звукозаписи; осветитель; помощник режиссера; редактор; режиссер; режиссер-постановщик; реквизитор; репетитор по вокалу; старший администратор; хормейстер; хранитель фондов; художественный руководитель; художник; художник-бутафор; художник-гример; художник-декоратор; художник-конструктор; художник-модельер театрального костюма; художник-постановщик; художник по свету; художник-фотограф; швея
2	Библиотеки, музеи	Администратор; архивариус; библиограф; библиотекарь; главный библиограф; главный библиотекарь; главный механик; главный энергетик; заведующий архивом; заведующий филиалом музея; инженер-программист (программист); методист; музейный смотритель; научный сотрудник музея; начальник библиотечно-информационного сервиса (информационных технологий); начальник инновационно-методического отдела; начальник методико-библиографического отдела; начальник отдела маркетинга и связи с общественностью; начальник отдела мониторинга и развития библиотечной деятельности; начальник методического отдела; начальник научно-методического отдела; начальник отдела «Новосибирский дом документального кино»; начальник отдела комплектования и обработки литературы; начальник отдела «Центр открытого доступа к электронным информационным ресурсам»; начальник отдела обслуживания; начальник отдела проектно-выставочной работы; начальник «рекламно-издательского» отдела; начальник отдела социального развития; начальник отдела учета музейного фонда; начальник отдела хранения музейного фонда; организатор экскурсий; редактор; специалист по связям с общественностью; специалист по учету

1	2	3
		музейных предметов; хранитель музейных предметов; художник; художник-реставратор; художник-фотограф; экскурсовод
3	Дома культуры, киностудии, МАУ города Новосибирска «Дирекция городских парков», МАУ культуры города Новосибирска «Центр туризма и побратимских связей «Сибирь-Хоккайдо», муниципальное бюджетное учреждение культуры города Новосибирска «Центр культуры ЦК19», муниципальное бюджетное учреждение культуры города Новосибирска «Сибирская мемориальная картинная галерея «Великая Отечественная война 1941 – 1945 годов»	Агроном; администратор; аккомпаниатор; артист театра кукол; балетмейстер; ведущий агроном; графический дизайнер; дирижер; заведующий аттракционом; заведующий костюмерной; заведующий музыкальной частью; заведующий художественно-оформительской мастерской; звукооператор; звукорежиссер; кассир; кассир билетный; киномеханик; кинооператор; контент-менеджер; контролер-посадчик аттракциона; культорганизатор; ландшафтный архитектор; менеджер; менеджер культурно-досуговых организаций клубного типа, других аналогичных культурно-досуговых организаций; методист; монтажер; начальник культурно-досугового (культурно-массового) отдела; начальник отдела авторских программ; начальник отдела кино; начальник отдела кинотехнологии; начальник отдела маркетинга; начальник отдела организационно-просветительской работы; начальник отдела по благоустройству и озеленению; начальник отдела побратимских мероприятий; начальник отдела проектно-творческой деятельности; начальник отдела развития; начальник творческого отдела; начальник отдела туристско-информационного центра; начальник отдела художественных проектов; начальник художественного отдела; оператор видеозаписи; оператор звукозаписи; организатор экскурсий; психолог; распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, редактор; режиссер; руководитель клубного формирования (любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам); руководитель кружка; руководитель музыкальной части дискотеки; садовник; хормейстер; художественный руководитель; художник; художник-бутафор; художник-конструктор; художник-постановщик; художник по свету; художник-фотограф
4	Учреждения дополнительного образования сферы культуры – детские музыкальные, художественные, хоровые школы, и школы искусств (далее – учреждения дополнительного образования)	Администратор; библиограф; библиотекарь; ведущий методист; дизайнер; дирижер; звукооператор; звукорежиссер; инженер; концертмейстер; лаборант; менеджер; методист; настройщик пианино и роялей; педагог-психолог; преподаватель; редактор; специалист по связям с общественностью; старший методист; техник; хормейстер; художник

1.8. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной 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 раздельно по каждой из указанных должностей.

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 должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, по должностям и профессиям, являющимся специфически для соответствующей отрасли, устанавливаются постановлениями мэрии города Новосибирска на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней, уровней (подуровней) квалификаций, групп по оплате труда руководителей.

2.2. Размеры ставок заработной платы педагогических работников устанавливаются работодателем исходя из должностного оклада согласно штатному расписанию и с учетом нормы часов педагогической работы (нагрузки) за ставку заработной платы, установленной в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.3. 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.

2.4. 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 рекомендации аттестационной комиссии.

2.5. Должностной оклад (оклад), ставка заработной платы устанавливается в трудовом договоре в соответствии со штатным расписанием учреждения.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об установлении системы оплаты труда, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477, Положением.

3.2. 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.

Размер и условия осуществления выплат компенсационного характера руководителю учреждения, заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются с учетом раздела 5 Положения.

3.3. 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;

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.

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

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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.

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 % должностного оклада (оклада), ставки заработной платы.

3.5. Доплату за работу в ночное время рекомендуется устанавливать в размере не более 40 % должностного оклада (оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22.00 до 6.00 часов.

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

3.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.8. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей вре-

менно 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, на вакантную ставку – не более 100 % должностного оклада (оклада), ставки по совмещаемой должности.

3.9. Доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются 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».

3.10. Все выплаты компенсационного характера производятся пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде согласно табелю 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 устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

4.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работнику учреждения определяются учреждением самостоятельно в соответствии с Положением об установлении системы оплаты труда, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477, Положением в пределах фонда оплаты труда, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, устанавливаются трудовым договором в соответствии с коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, разработанным с учетом мнения представительного органа работников.

Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются с учетом раздела 5 Положения.

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

надбавка за ученую степень;

надбавка за почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы;

надбавка за продолжительность непрерывной работы;

надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;

премии за выполнение важных и особо важных заданий;

премии по итогам календарного периода.

4.4. Надбавку за ученую степень, надбавку за почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, рекомендуется устанавливать работникам:

в размере 5 % должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) – за почетные звания «Заслуженный работник культуры и искусства Новосибирской области», «Заслуженный работник образования Новосибирской области»;

в размере 10 % должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) – за ученую степень кандидата наук, почетные звания «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»;

в размере 20 % должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) – за ученую степень доктора наук, звание «Народный артист Российской Федерации», почетные звания «Заслуженный агроном Российской Федерации».

Установление надбавки за ученую степень, почетное звание производится со дня присвоения ученой степени, почетного звания.

4.5. Надбавка за продолжительность непрерывной работы устанавливается работникам учреждений в зависимости от продолжительности непрерывной работы в муниципальных учреждениях и предприятиях города Новосибирска в сфере культуры, спорта, молодежной политики, благоустройства городской среды, в иных муниципальных учреждениях, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент, в структурных подразделениях мэрии города Новосибирска в соответствии с рекомендуемыми размерами, указанными в таблице 2.

Таблица 2

№ п/п	Продолжительность непрерывной работы	Размер надбавки, % должностного оклада (оклада, ставки заработной платы)
1	2	3
1	От 1 года до 5 лет	5
2	От 5 до 10 лет	10
3	От 10 до 20 лет	20
4	От 20 лет и более	30

В качестве непрерывной работы учитывается продолжительность работы в муниципальных учреждениях и предприятиях города Новосибирска в сфере культуры, спорта, молодежной политики, благоустройства городской среды, в иных муниципальных учреждениях, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент, в структурных подразделениях мэрии города Новосибирска при условии перерыва в работе не более 30 календарных дней.

4.6. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается работникам учреждения в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника.

Конкретные качественные показатели эффективности деятельности работников учреждения (за исключением руководителя учреждения) определяются по

каждой должности (профессии) учреждением самостоятельно в соответствии с Положением, закрепляются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, и устанавливаются в трудовом договоре с работником.

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

Рекомендуемые качественные показатели эффективности деятельности работников учреждения, учитываемые при определении надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работников учреждения, приведены в таблице 3.

Таблица 3

№ п/п	Наименование качественного показателя эффективности деятельности работника учреждения
1	2
1	Выполнение планового объема оказываемых муниципальных услуг (работ)
2	Отсутствие неисполненных в установленный срок письменных поручений руководителя учреждения
3	Отсутствие фактов нарушения требований законодательства в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения муниципальных нужд
4	Соблюдение технологического процесса при производстве работ
5	Отсутствие штрафов за нарушение Правил дорожного движения
6	Отсутствие фактов превышения норм расходования горюче-смазочных материалов
7	Выполнение нормированного технического задания качественно и в срок с учетом отработки планового фонда рабочего времени в месяц (фактически отработанных часов на линии для водителей, механизаторов)
8	Отсутствие фактов порчи и потери закрепленного имущества (инструмента, инвентаря)
9	Своевременное и достоверное оформление заявок, путевых листов и другой профильной документации
10	Отсутствие замечаний по срокам и качеству уборки закрепленных помещений, территории
11	Сохранность закрепленной автомобильной техники
12	Обеспечение безаварийной деятельности учреждения
13	Отсутствие фактов нарушений сроков и порядка представления бюджетной, налоговой отчетности в контролирующие органы, документов, информации, отчетов
14	Отсутствие обоснованных претензий, жалоб и отрицательных отзывов населения, получателей услуг, работников учреждения
15	Отсутствие просроченной дебиторской (кредиторской) задолженности
16	Своевременная выплата заработной платы
17	Обеспечение информационной открытости учреждения
18	Осуществление правового сопровождения деятельности учреждения
19	Соблюдение положений и норм трудового законодательства при оформлении трудовых отношений с работником

1	2
20	Отсутствие замечаний, контролирующих (надзорных) органов по результатам проверок
21	Участие в профессиональных конкурсах
22	Разработка и реализация авторских программ, реализация инновационных методик, технологий (при наличии экспертного сопровождения)
23	Обеспечение сохранности контингента обучающихся в школах, участников самостоятельных коллективов в культурно-досуговых учреждениях
24	Наличие призеров в творческих выставках, конкурсах, фестивалях, олимпиадах и других мероприятиях
25	Успешная подготовка обучающихся и участников самостоятельных коллективов к поступлению в профессиональные учебные заведения сферы культуры
26	Исполнение плана текущих и капитальных ремонтов за отчетный период
27	Исполнение плана мероприятий по обеспечению пожарной безопасности, плана антитеррористических мероприятий по обеспечению безопасности учреждения, плана мероприятий по обеспечению техники безопасности в учреждении
28	Обеспечение учреждения квалифицированными кадрами

4.7. Комиссия по установлению выплат стимулирующего характера работникам учреждения, созданная в учреждении, ежемесячно оценивает результаты выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника учреждения и определяет конкретный размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работнику учреждения, который устанавливается приказом руководителя учреждения.

4.8. Премия за выполнение важных и особо важных заданий работнику учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения за качественное и оперативное выполнение конкретного важного или особо важного задания.

Основанием для установления премии за выполнение важного или особо важного задания является наличие поручения руководителя учреждения конкретному работнику (работникам) выполнить важное (особо важное) задание, оформленное в письменном виде.

Критерии, по которым задание относится к важным или особо важным, определяются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения.

Решение о выплате премии за выполнение важного или особо важного задания и ее размере принимается руководителем учреждения.

Премия за выполнение важных и особо важных заданий устанавливается при наличии экономии фонда оплаты труда, выплачивается единовременно и максимальным размером не ограничивается.

4.9. Премия по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) работнику учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения.

Основным критерием для выплаты премии по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) служит успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.

Размер премии работнику учреждения определяет руководитель учреждения на основании предложений комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам учреждения.

Премии по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) устанавливаются при наличии экономии фонда оплаты труда и максимальным размером не ограничиваются.

Доля премий по итогам календарного периода в общем объеме выплат стимулирующего характера в учреждении за соответствующий период не должна превышать 30 %.

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

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.

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. Размер должностного оклада руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливается с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 – 30 % ниже должностного оклада руководителя этого учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы. Механизм установления должностного оклада заместителю руководителя определяется локальным нормативным актом учреждения.

5.4. Группа по оплате труда руководителей определяется исходя из количества баллов в соответствии с таблицей 4.

Количество баллов, предусмотренных таблицей 4, получается путем суммирования баллов по критериям, характеризующим деятельность учреждения, приведенным в таблицах 5 – 12.

Таблица 4

№ п/п	Виды учреждений	Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1	Библиотеки	Более 1500	1000 – 1500	300 – 999	Менее 300
2	Дома и дворцы культуры	Более 2500	2100 – 2500	1600 – 2099	Менее 1600

1	2	3	4	5	6
3	МАУ города Новосибирска «Дирекция городских парков»	Более 2300	1800 – 2300	1400 – 1799	Менее 1400
4	Учреждения дополнительного образования	Более 1200	900 – 1200	600 – 899	Менее 600
5	Музеи	Более 1000	750 – 1000	500 – 749	Менее 500
6	Театры, оркестры, киностудии	Более 500	450 – 500	400 – 449	Менее 400

5.4.1. Критерии, характеризующие деятельность библиотек, приведены в таблице 5.

Таблица 5

№ п/п	Критерий	Количество баллов
1	2	3
1	Количество книговыдач	1 за каждую 1 тыс. экземпляров
2	Число посещений библиотек	1 за каждую 1 тыс. посетителей
3	Количество видов платных услуг, оказываемых населению	5 за каждый вид услуг
4	Количество работников (фактическая численность)	1 за каждого работника
5	Участие в конкурсах на предоставление грантов	5 за 1 участие
6	Взаимодействие учреждения с общественными объединениями и иными некоммерческими организациями в рамках договора о совместной деятельности и утвержденного плана работы	10 за каждый договор

5.4.2. Критерии, характеризующие деятельность домов, дворцов культуры, приведены в таблице 6.

Таблица 6

№ п/п	Критерий	Количество баллов
1	2	3
1	Количество клубных формирований	5 за одно клубное формирование, действующее в течение года
2	Количество коллективов, имеющих звание «народный», «образцовый»	10 за каждый коллектив
3	Количество концертов, данных коллективами художественной самодеятельности, имеющими звание «народный», «образцовый»	1 за каждый концерт
4	Участие творческих коллективов в смотрах, фестивалях, конкурсах:	

1	2	3
	международных	15 за каждое участие
	всероссийских	10 за каждое участие
	межрегиональных	5 за каждое участие
	региональных (областных)	4 за каждое участие
	городских	3 за каждое участие
	районных	2 за каждое участие
5	Количество участников клубных формирований	5 за каждые 20 участников
6	Объем доходов от приносящей доход деятельности (без учета арендной платы)	5 за каждые 10,0 тыс. рублей
7	Объем привлеченных учреждением дополнительных целевых средств (пожертвования, гранты), включая стоимость материальных ценностей, безвозмездно переданных учреждению	20 за каждые 50,0 тыс. рублей
8	Количество работников (фактическая численность)	1 за каждого работника
9	Наличие земельного участка	1 за каждые 100 кв. м
10	Наличие оборудованных и используемых в работе:	
	хореографических залов	1 за каждый зал
	выставочных залов	1 за каждый зал
	спортивных залов	1 за каждый зал
	зрительных залов с посадочными местами:	
	до 100	5
	от 100 до 200	10
	от 200 до 300	15
	от 300 и больше	20
11	Наличие оборудованной и используемой в работе студии звукозаписи	20
12	Организация и проведение социально значимых культурно-досуговых мероприятий:	
	международных, всероссийских	20 за каждое мероприятие
	региональных (областных)	15 за каждое мероприятие
	городских	10 за каждое мероприятие
	районных	5 за каждое мероприятие
13	Взаимодействие учреждения с общественными объединениями и иными некоммерческими организациями в рамках договора о совместной деятельности и утвержденного плана работы	10 за каждый договор

5.4.3. Критерии, характеризующие деятельность МАУ города Новосибирска «Дирекция городских парков», приведены в таблице 7.

Таблица 7

№ п/п	Критерий	Количество баллов
1	2	3
1	Количество действующих аттракционов	10 за каждый аттракцион

1	2	3
2	Количество действующих кафе, торговых точек	10 за каждый объект
3	Наличие инфраструктуры для проведения мероприятий:	
	сценическая площадка	30 за каждую площадку
	звуковое и световое сценическое оборудование	20 при наличии
4	Наличие спортивной инфраструктуры:	
	спортивные площадки	30 за каждую площадку
	велодорожки	30 за велодорожку
	прокат спортивного инвентаря	20 за каждый пункт проката
5	Наличие детских площадок	30 за каждую площадку
6	Количество культурно-массовых мероприятий, проведенных на территории парков:	
	международных, всероссийских, межрегиональных, региональных (областных)	15 за каждое мероприятие
	городских	10 за каждое мероприятие
	районных	5 за каждое мероприятие
7	Объем доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности (без учета арендной платы)	5 за каждый 1,0 млн. рублей
8	Объем привлеченных учреждением дополнительных целевых средств (гранты, пожертвования), включая стоимость материальных ценностей, безвозмездно переданных учреждению	5 за каждый 1,0 млн. рублей
9	Наличие земельного участка	3 за каждый 1 га

5.4.4. Критерии, характеризующие деятельность учреждений дополнительного образования, приведены в таблице 8.

Таблица 8

№ п/п	Критерий	Количество баллов
1	2	3
1	Количество учащихся, за исключением учащихся, получающих платные образовательные услуги	0,5 за каждого учащегося
2	Количество работников (фактическая численность) имеющих дополнительно:	1 за каждого работающего
	1 квалификационную категорию	0,5 за каждого работника
	высшую квалификационную категорию	1 за каждого работника
3	Наличие творческих коллективов (ансамблей, хоров, оркестров, театральных, хореографических), выступающих за пределами учреждения	7 за каждый коллектив численностью менее 10 человек
		10 за каждый коллектив численностью от 10 человек
4	Наличие специализированных оборудованных классов	5 за каждый класс

1	2	3
5	Наличие оборудованного функционирующего концертного (выставочного) зала	10 за каждую единицу
6	Наличие оборудованного хранилища музыкальных инструментов, гипсовых слепков, натюрмортного и методического фондов, костюмов (со стеллажами, кронштейнами, подставками и другими приспособлениями)	10 за каждую единицу
7	Наличие мастерской по реставрации, ремонту, настройке музыкальных инструментов, осветительной, звуковой и другой аппаратуры, оборудованной студии звукозаписи, багетной мастерской, мастерской для ремонта и реставрации натурального фонда	15 за каждую единицу
8	Двухсменность	5
9	Многопрофильность учреждения (для музыкальных школ, школ искусств)	1 за каждую специализацию
10	Узкопрофильность учреждения (для художественных и хоровых школ)	10
11	Подготовка выпускников в профильные профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования	5 за каждого поступившего в учебном году
12	Наличие лауреатов и дипломантов по итогам участия в конкурсах из числа обучающихся и работников:	За каждого лауреата, дипломанта
	международный, всероссийский	5
	региональный (областной), городской	3
	районный	1
13	Наличие стипендиатов:	За каждого стипендиата
	федеральный, областной, городской уровень	10
	прочие (от депутатов, организаций)	3
14	Издательская, методическая деятельность, научно-практические конференции, чтения	2 за каждый изданный материал (статью) (за исключением публикаций в СМИ), участие с докладом в научно-практических конференциях (чтениях)
		10 за каждый сборник работ (не менее 50 страниц), организацию научно-практических конференций (чтений)
15	Организация прохождения практики студентами профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования	7 за каждого человека
16	Объем привлеченных учреждением дополнительных целевых средств (пожертвования, гранты), включая стоимость материальных ценностей, безвозмездно переданных учреждению	3 за каждые 50,0 тыс. рублей
17	Наличие помещения, в том числе:	

1	2	3
	отдельно стоящее здание	20 за каждую единицу
	встроенно-пристроенное (при наличии отдельного теплоузла и отдельных коммуникаций)	10 за каждую единицу
18	Наличие дополнительных учебных площадок (указанных в лицензии) на базе других учреждений	20 – до 100 человек
		30 – от 101 до 200 человек
		50 – свыше 200 человек
19	Наличие земельного участка	1 за каждые 100 кв. м

5.4.5. Критерии, характеризующие деятельность музеев, приведены в таблице 9.

Таблица 9

№ п/п	Критерий	Количество баллов
1	2	3
1	Число музейных предметов основного фонда:	
	исторические и краеведческие музеи	1 за каждые 200 музейных предметов
	художественные (изобразительные и другие виды искусств) музеи	1 за каждые 10 музейных предметов
	литературные, мемориальные музеи и другие учреждения музейного типа	1 за каждые 10 музейных предметов
2	Число музейных предметов научно-вспомогательного фонда:	
	исторические и краеведческие музеи	1 за каждые 300 музейных предметов
	художественные (изобразительные и другие виды искусств) музеи	1 за каждые 15 музейных предметов
	литературные, мемориальные музеи и другие учреждения музейного типа	1 за каждые 15 музейных предметов
3	Число экспонатов, выставленных для обозрения на постоянных (экспозиции) и временных выставках:	
	исторические и краеведческие музеи	1 за каждые 100 музейных предметов
	художественные (изобразительные и другие виды искусств) музеи	1 за каждые 30 музейных предметов
	литературные, мемориальные музеи и другие учреждения музейного типа	1 за каждые 30 музейных предметов
4	Число посетителей	3 за каждые 5 тыс. посетителей
5	Количество культурно-просветительных мероприятий, организуемых музеем	1 за каждые 10 мероприятий
6	Количество видов платных услуг, оказываемых населению	1 за каждый вид услуг
7	Количество учреждений, которым оказывалась методическая помощь	1 за каждое учреждение

1	2	3
8	Организация прохождения практики студентами профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования	1 за каждого человека
9	Издательская деятельность, научно-практические конференции, чтения, создание фильмов	2 за каждый изданный материал (статью), участие в научно-практических конференциях (чтениях), за каждый созданный фильм 10 за каждый сборник работ (не менее 50 страниц), организацию научно-практических конференций (чтений)

5.4.6. Критерии, характеризующие деятельность театров, приведены в таблице 10.

Таблица 10

№ п/п	Критерий	Количество баллов
1	2	3
1	Количество показанных спектаклей	1 за каждый показанный спектакль
2	Количество зрителей	11 за каждую тысячу зрителей
3	Количество созданных спектаклей	50 за каждый созданный спектакль

5.4.7. Критерии, характеризующие деятельность оркестров, приведены в таблице 11.

Таблица 11

№ п/п	Критерий	Количество баллов
1	2	3
1	Количество показанных концертов	10 за каждый показанный концерт
2	Количество обновленных произведений в репертуаре	4 за каждое новое произведение в репертуаре

5.4.8. Критерии, характеризующие деятельность киностудий, приведены в таблице 12.

Таблица 12

№ п/п	Критерий	Количество баллов
1	2	3
1	Количество клубных формирований	5 за каждое клубное формирование, действующее в течение года
2	Число участников клубных формирований	1 за каждого участника
3	Наличие лауреатов и дипломантов по итогам участия в фестивалях и конкурсах	3 за каждый диплом
4	Число проведенных культурно-досуговых и информационно-просветительских мероприятий	3 за каждые 10 мероприятий

5.4.9. Группа по оплате труда руководителей учреждений культуры – МАУ культуры города Новосибирска «Городская дирекция творческих программ», МАУ культуры города Новосибирска «Центр туризма и побратимских связей «Сибирь-Хоккайдо», муниципальное бюджетное учреждение культуры города Новосибирска «Центр культуры ЦК19», муниципальное бюджетное учреждение культуры города Новосибирска «Сибирская мемориальная картинная галерея «Великая Отечественная война 1941 – 1945 годов» (далее – прочие учреждения культуры) определяется в соответствии с таблицей 13.

Таблица 13

№ п/п	Критерий	Группа по оплате труда
1	2	3
1	Проведение не менее 25 мероприятий	I
2	Проведение не менее 20 мероприятий	II
3	Проведение не менее 15 мероприятий	III
4	Проведение менее 10 мероприятий	IV

5.4.10. Отнесение учреждения к группе по оплате труда руководителей осуществляется приказом заместителя мэра города Новосибирска – начальника департамента сроком на три года на основании документов, подтверждающих показатели по критериям, характеризующим деятельность учреждения, в течение последнего года действия группы по оплате труда руководителей.

В случае изменения показателей по критериям, характеризующим деятельность учреждения, группа по оплате труда руководителей может быть пересмотрена досрочно.

5.4.11. При создании учреждения отнесение его к группе по оплате труда руководителей осуществляется исходя из плановых (проектных) показателей на срок не более одного года.

При закрытии закрепленных за учреждением объектов недвижимости на капитальный ремонт или реконструкцию за учреждением сохраняется группа по

оплате труда руководителей, установленная до начала ремонта (реконструкции), но не более чем на один год.

5.5. Руководителю учреждения за работу в ночное время устанавливается доплата в размере 40 % должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

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

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

По желанию руководителя учреждения сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.8. Выполнение руководителем учреждения, его заместителями и главным бухгалтером дополнительной работы по совмещению и внутреннему совместительству разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности учреждения.

Руководители и заместители руководителей учреждений дополнительного образования наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в том же учреждении дополнительного образования на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников без занятия штатной должности (далее – учебная нагрузка), которая не считается совместительством.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим педагогические должности, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

Предоставление учебной нагрузки руководителям и заместителям руководителей учреждений осуществляется при условии, если педагогические работники, для которых данное учреждение дополнительного образования является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Решение о работе по совмещению, внутреннему совместительству или о замещении должности педагогического работника в отношении руководителя учреждения принимается заместителем мэра города Новосибирска – начальником департамента.

Решение о работе по совмещению, внутреннему совместительству или замещению должности педагогического работника в отношении заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения принимается руководителем учреждения.

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

5.9. Надбавка за ученую степень, почетное звание, соответствующее профилю выполняемой работы учреждения, руководителю учреждения устанавливается:

в размере 5 % должностного оклада – за почетное звание «Заслуженный работник культуры и искусства Новосибирской области», «Заслуженный работник образования Новосибирской области»;

в размере 10 % должностного оклада – за ученую степень кандидата наук, почетное звание «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»;

в размере 20 % должностного оклада – за ученую степень доктора наук, звание «Народный артист Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник сельского хозяйства Российской Федерации».

Установление надбавки за ученую степень, почетное звание производится со дня присвоения ученой степени, почетного звания.

5.10. Надбавка за продолжительность непрерывной работы руководителю учреждения устанавливается в зависимости от продолжительности непрерывной работы в муниципальных учреждениях и предприятиях города Новосибирска в сфере культуры, спорта, молодежной политики, благоустройства городской среды, в иных муниципальных учреждениях, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент, в структурных подразделениях мэрии города Новосибирска, в соответствии размерами, указанными в таблице 14.

Таблица 14

№ п/п	Продолжительность непрерывной работы	Размер надбавки, % должностного оклада
1	2	3
1	От 1 до 5 лет	5
2	От 5 до 10 лет	10
3	От 10 до 20 лет	20
4	От 20 лет и более	30

В качестве непрерывной работы учитывается продолжительность работы в муниципальных учреждениях и предприятиях города Новосибирска в сфере культуры, спорта, молодежной политики, благоустройства городской среды, в иных муниципальных учреждениях, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент, в структурных подразделениях мэрии города Новосибирска при условии перерыва в работе не более 30 календарных дней.

5.11. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается:

руководителю музея, киностудии в размере не более 450 % должностного оклада по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения, предусмотренных строками 1 – 22 таблицы 15, за пред-

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	уровнем средней заработной платы в Новосибирской области										
9	Отсутствие на первое число месяца непогашенной (неурегулированной) просроченной кредиторской задолженности по муниципальным контрактам (договорам) на закупку товаров, работ, услуг для обеспечения муниципальных нужд, возникшей в результате действий (бездействия) руководителя учреждения	Да нет	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	Месяц
10	Доля детей, обучающихся по профессиональным образовательным программам в области искусств, от общего количества детей, обучающихся в рамках выполнения муниципального задания	50 % и более	-	50	-	-	-	-	-	-	Квартал
30 % - 49 %		-	20	-	-	-	-	-	-		
20 % - 29 %		-	10	-	-	-	-	-	-		
менее 20 %		-	0	-	-	-	-	-	-		
11	Проведение тематических и праздничных мероприятий, посвя-	20 и более	-	-	90	-	-	-	-	-	Квартал
10 – 19		-	-	70	-	-	-	-	-		
1 – 9		-	-	35	-	-	-	-	-		
0		-	-	0	-	-	-	-	-		

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	населению										
20	Участие учреждения в творческих проектах	1 и более	-	-	-	-	-	-	-	15	Квартал
		0	-	-	-	-	-	-	-	0	
21	Организация и проведение общегородских мероприятий	4 и более	-	-	-	-	-	-	-	165	Год
		менее 4	-	-	-	-	-	-	-	0	
22	Участие учреждения в реализации программы популяризации культурных мероприятий среди молодежи «Пушкинская карта»	Да	10	10	10	10	10	10	10	10	Месяц
		нет	0	0	0	0	0	0	0	0	
23	Организация работы учреждения по увеличению доходов учреждения от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности	Наличие доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности	Не более 5 % от дохода за предыдущий месяц								Месяц

5.12. Комиссия по установлению выплат стимулирующего характера руководителям учреждений сферы культуры, созданная в департаменте, ежемесячно оценивает результаты выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения и определяет конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности руководителям учреждений, которые устанавливаются приказами заместителя мэра города Новосибирска – начальника департамента.

5.13. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности не начисляется руководителю учреждения при наличии его вины в случаях, предусмотренных пунктом 5.10 Положения об установлении системы оплаты труда, утвержденного постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477.

5.14. Максимальный размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности, установленный каждому из заместителей руководителя и главному бухгалтеру, не должен превышать максимальный размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности руководителя соответствующего учреждения, установленный в заключенном с ним трудовом договоре.

Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности главно-

му бухгалтеру учреждения не начисляется в случаях, предусмотренных пунктом 5.15 Положения об установлении системы оплаты труда, утвержденного постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477.

5.15. Премия по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) руководителю учреждения устанавливается приказом заместителя мэра города Новосибирска – начальника департамента при условии отсутствия нарушений исполнительской дисциплины и выплаты премии работникам учреждения.

Размер премии по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) руководителю учреждения определяет заместитель мэра города Новосибирска – начальник департамента на основании предложений комиссии по установлению выплат стимулирующего характера руководителям учреждений сферы культуры, созданной в департаменте, за достигнутые результаты работы учреждения.

Премия по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда.

5.16. Премия по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) не начисляется руководителю учреждения при наличии его вины в случаях, предусмотренных пунктом 5.10 Положения об установлении системы оплаты труда, утвержденного постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477, абзацами вторым – шестым пункта 5.17 Положения. Условие неначисления премии по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) за один и тот же случай действует однократно.

5.17. Премия по итогам календарного периода (месяц) заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения не начисляется при наличии их вины в случаях:

наложения дисциплинарного взыскания в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

необоснованного невыполнения предписаний проверок контролирующих органов;

нецелевого использования бюджетных средств;

образования несанкционированной дебиторской и (или) кредиторской задолженности;

возникновения чрезвычайной ситуации в учреждении, обусловленной недобросовестным исполнением обязанностей работниками учреждения.

5.18. Премия за выполнение важных и особо важных заданий руководителям учреждений устанавливается приказом заместителя мэра города Новосибирска – начальника департамента за качественное и оперативное выполнение важного или особо важного задания в соответствии с требованиями, установленными пунктом 5.13 Положения об установлении системы оплаты труда, утвержденного постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477, и выплачивается одновременно при наличии экономии фонда оплаты труда.

Размер премии за выполнение важных и особо важных заданий руководителям учреждений не должен превышать 100 % должностного оклада.

6. Заключительные положения

6.1. Руководитель учреждения использует экономию фонда оплаты труда,

полученную за счет проведения мероприятий по оптимизации штатной численности и изменению трудового процесса, на увеличение заработной платы работников, в том числе на обеспечение достигнутого соотношения между уровнем оплаты труда отдельных категорий работников бюджетной сферы и уровнем средней заработной платы в Новосибирской области.

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.

ПОЛОЖЕНИЕ
об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда
руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных
учреждений сферы физической культуры и спорта, в отношении которых
функции и полномочия учредителя осуществляет департамент
культуры, спорта и молодежной политики
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 культуры, спорта и молодежной 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, утвержденное постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477) и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников, условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений сферы физической культуры и спорта города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска (далее – учреждения).

1.2. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются 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, муниципальными правовыми актами города Новосибирска, Положением с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

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.

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, тарифная ставка);

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера;

выплаты по районному коэффициенту.

1.6. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется 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 учреждения учитываются должностные оклады (оклады), выплаты компенсационного характера, стимулирующего характера и выплаты по районному коэффициенту в пределах объема бюджетных ассигнований департамента культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска (далее – департамент) 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.

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

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

Перечень должностей работников, профессий работников, относящихся к основному персоналу, приведен в таблице 1.

Таблица 1

№ п/п	Виды учреждений	Наименований должностей и профессий работников, относящихся к основному персоналу
1	2	3
1	Спортивные школы, спортивные школы олимпийского резерва, учреждения,	Администратор тренировочного процесса; аналитик (по виду или группе видов спорта); балетмейстер; ветеринарный врач; врачи-специалисты; дежурный

1	2	3
	осуществляющие подготовку спортивного резерва	по (спортивному) залу; заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, лабораторией, кабинетом, отрядом и иные) зоотехник; инструктор по адаптивной физической культуре; инженер по ремонту; инструктор-методист; инструктор по спорту; инструктор по физической культуре; инструктор-методист по адаптивной физической культуре; инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; коневод; концертмейстер; медицинская сестра (брат) по массажу; медицинская сестра (брат); методист; начальник структурного подразделения (отдела; отделения; лаборатории; кабинета; отряда и иные) и его заместители; психолог; спасатель; специалист по подготовке спортивного инвентаря; спортсмен-инструктор; спортсмен; старший инструктор-методист; старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре; старший инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; старший методист; старший тренер (по виду спорта), тренер (по виду спорта); тренер по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту; старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель; техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники; тренер начальной подготовки; тренер-наездник лошадей; хореограф
2	Учреждения, выполняющие работы по обеспечению доступа к объектам спорта, участию в организации официальных физкультурных и спортивных мероприятий	Администратор; аналитик (по виду или группе видов спорта); аппаратчик химводоочистки; аппаратчик электролиза; вахтер; ведущий инженер; ведущий системный администратор; видеоинженер; водитель автобуса; водитель мототранспортных средств; водитель погрузчика; водитель транспортно-уборочной машины; врачи-специалисты; газосварщик; гардеробщик; главный инженер; главный энергетик; дворник; дежурный по (спортивному) залу; заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, лабораторией, кабинетом, отрядом и иные); заведующим хозяйством; заточник; звукоинженер, звукооператор; инженер по контрольно-измерительным приборам и автоматике; инженер по наладке и испытаниям; инженер по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений; инженер по охране окружающей среды (эколог); инженер по пожарной безопасности; инженер по ремонту; инженер по эксплуатации инженерных систем и оборудования; инженер по эксплуатации теплотехнического оборудования; инженер связи; инженер; инженер-программист (программист); ин-

1	2	3
		<p>женер-энергетик (энергетик); инженер-энергетик; инструктор по адаптивной физической культуре; инструктор по спорту; инструктор по физической культуре; инструктор-методист по адаптивной физической культуре; инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; комендант; контент-менеджер; лаборант; маляр строительный; маляр; машинист бульдозера; машинист компрессорной установки; машинист насосной установки; машинист подъемной машины; машинист; медицинская сестра (брат) по массажу; медицинская сестра (брат); менеджер по рекламе; менеджер по связям с общественностью; менеджер; механик по обслуживанию звуковой техники; механик по техническим видам спорта; механик спортивной сборной команды; механик; начальник административно-хозяйственного подразделения и его заместители; начальник отдела материально-технического снабжения и его заместители; начальник структурного подразделения (отдела; отделения; лаборатории; кабинета; отряда и иные) и его заместители; начальник технического отдела и его заместители; начальник хозяйственного отдела и его заместители; облицовщик-плиточник; подсобный рабочий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; ремонтник плоскостных спортивных сооружений; сварщик; системный администратор информационно-коммуникационных систем; слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике; слесарь по ремонту агрегатов; слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования; слесарь-ремонтник; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; сопровождающий спортсмена-инвалида первой группы инвалидности; специалист административно-хозяйственной деятельности; специалист по административно-хозяйственному обеспечению; специалист по информационным ресурсам; специалист по подготовке спортивного инвентаря; специалист по противопожарной профилактике; специалист спортивной команды; специалист спортивной сборной команды; старший администратор; старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре; старший инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; старший инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; садовник; столяр строи-</p>

1	2	3
		тельный; сторож (вахтер); техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники; техник; техник-механик; техник-программист; техник-энергетик; тракторист; уборщик служебных помещений; уборщик территории; фотограф; художник-(конструктор-) дизайнер; электрогазосварщик; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; электросварщик

1.8. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной 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 раздельно по каждой из указанных должностей.

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 должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, по должностям и профессиям, являющимся специфическими для соответствующей отрасли, устанавливаются постановлениями мэрии города Новосибирска на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней, уровней (подуровней) квалификаций, групп по оплате труда руководителей.

2.2. Работникам учреждения с повременной оплатой труда, включая работников, труд которых непосредственно связан с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств, заработная плата рассчитывается с применением часовой тарифной ставки.

Расчет часовой тарифной ставки производится исходя из должностного оклада (оклада) работника и нормы рабочего времени за месяц, исчисленной в соответствии с Порядком исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 13.08.2009 № 588н.

2.3. Оплата труда старших тренеров, тренеров, тренеров по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту (далее – тренеры), старших тренеров-преподавателей, тренеров-преподавателей (далее – тренеры-преподаватели) производится по нормативам оплаты труда за подготовку одного спортсмена на этапах спортивной подготовки в соответствии с таблицей 2.

№ п/п	Этап спортивной подготовки спортсмена	Период обучения	Норматив оплаты труда, % от должностного оклада				
			Группа видов спорта*				
			I	II	III	IV	V
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Спортивно-оздоровительный этап	Дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5
2	Начальной подготовки	Первый год	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5
		второй и последующие годы	5,9	5,1	4,2	3,4	3,4
3	Тренировочный (спортивной специализации)	Начальной специализации	8	7,2	6,4	5,6	5,6
		углубленной специализации	13,6	12	11,2	9,6	9,6
4	Совершенствования спортивного мастерства	Весь период	20,8	19,2	17,6	15,2	15,2
5	Высшего спортивного мастерства	Весь период	34,4	31,2	28	24,8	24,8

Примечания: * – группа видов спорта определяется в следующем порядке:

- к I группе относятся базовые виды спорта, кроме командных игровых видов;
- к II группе относятся все другие виды спорта, не отнесенные к I, III, IV и V группам;
- к III группе относятся командные игровые виды спорта, являющиеся базовыми видами спорта;
- к IV группе относятся командные игровые виды спорта, не являющиеся базовыми видами спорта;
- к V группе относятся виды спорта (спортивные дисциплины) с недостаточно высоким уровнем соревновательной конкуренции в Новосибирской области.

Адаптивные виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

- к I группе относятся спортивные дисциплины базовых видов спорта, кроме командных игровых дисциплин;
- к II группе относятся все другие виды спорта, не отнесенные к I, III, IV и V группам;
- к III группе относятся командные игровые дисциплины базовых видов спорта;
- к IV группе относятся командные игровые дисциплины видов спорта, не являющихся базовыми;
- к V группе относятся виды спорта (спортивные дисциплины) с недостаточно высоким уровнем соревновательной конкуренции в Новоси-

бирской области.

Уровень соревновательной конкуренции определяется по одному или нескольким следующим показателям:

отсутствие более двух лет чемпионата (первенства) Новосибирской области по данному виду спорта (спортивной дисциплине);

в проводимых официальных спортивных соревнованиях в Новосибирской области на муниципальном уровне или межмуниципальном уровне принимает участие недостаточное количество участников для выполнения спортивных разрядов по данному виду спорта, спортивной дисциплине;

в течение более трех лет на официальных спортивных соревнованиях города Новосибирска и (или) Новосибирской области не выполняются нормативы выше второго спортивного разряда по данному виду спорта (спортивной дисциплине).

2.3.1. При реализации программ спортивной подготовки объем тренировочной нагрузки на этапах подготовки устанавливается в соответствии с утвержденными федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта. При отсутствии утвержденных федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта объем тренировочной нагрузки в неделю на этапах подготовки определяется в соответствии с приложением № 3 к требованиям к обеспечению подготовки спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации, утвержденным приказом Министерства спорта Российской Федерации от 30.10.2015 № 999.

2.3.2. По видам спорта, по которым федеральными стандартами спортивной подготовки предусмотрено привлечение к тренировочному процессу кроме основного тренера (тренера-преподавателя) тренеров (тренеров-преподавателей) по смежным видам спорта, общей и специальной физической подготовке, хореографов и (или) концертмейстеров в пределах часов годового тренировочного плана (при условии одновременной работы со спортсменами), норматив оплаты труда каждого тренера (тренера-преподавателя) по смежным видам спорта, общей и специальной физической подготовке не должен превышать 50 % норматива оплаты труда, предусмотренного для основного тренера (тренера-преподавателя).

2.3.3. В рабочее время тренеров, кроме непосредственно тренерской работы, включается иная работа тренера: индивидуальная работа со спортсменами, научная, исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых со спортсменами, участие в работе коллегиальных органов управления организацией.

Соотношение непосредственно тренерской и иной работы тренера в пределах рабочей недели или тренировочного периода (спортивного сезона) определяется соответствующим локальным нормативным актом учреждения, с учетом программы спортивной подготовки, специальности и квалификации работника.

В локальном нормативном акте учреждения рекомендуется предусмотреть не менее 60 % рабочего времени для использования непосредственно на тренер-

скую работу.

2.4. Размеры ставок заработной платы тренеров-преподавателей устанавливаются работодателем исходя из должностного оклада согласно штатному расписанию и с учетом нормы часов педагогической работы (нагрузки) за ставку заработной платы, установленной в соответствии с приказом министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.5. 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.

2.6. 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 рекомендации аттестационной комиссии.

2.7. Должностной оклад, оклад, часовая тарифная ставка, ставка заработной платы устанавливается в трудовом договоре в соответствии со штатным расписанием учреждения.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об установлении системы оплаты труда, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477, Положением.

3.2. 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.

Размер и условия осуществления выплат компенсационного характера руководителю учреждения, заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются с учетом раздела 5 Положения.

3.3. 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;

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 догово-

вором;

доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

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

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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.

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 % должностного оклада (оклада, часовой тарифной ставки, ставки заработной платы).

3.5. Доплату за работу в ночное время рекомендуется устанавливать в размере не более 40 % часовой тарифной ставки, должностного оклада (оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22.00 до 6.00 часов.

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

3.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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 приказом руководителя учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, на вакантную ставку – не более 100 % должностного оклада (оклада), ставки по совмещаемой должности.

3.9. 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».

3.10. 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 устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

4.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работнику учреждения определяются учреждением самостоятельно в соответствии с Положением об установлении системы оплаты труда, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477, Положением в пределах фонда оплаты труда, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, устанавливаются трудовым договором в соответствии с коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, разработанным с учетом мнения представительного органа работников.

Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются с учетом раздела 5 Положения.

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

- надбавка за ученую степень;
- надбавка за почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы;
- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за продолжительность непрерывной работы;
- надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;
- премии за выполнение важных и особо важных заданий;
- премии по итогам календарного периода.

4.4. Надбавку за ученую степень, надбавку за почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, рекомендуется устанавливать работникам:

в размере 15 % должностного оклада (оклада, часовой тарифной ставки, ставки заработной платы) – за почетное спортивное звание «Почетный спортивный судья России»;

в размере 20 % должностного оклада (оклада, часовой тарифной ставки, ставки заработной платы) – за почетные звания «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации (СССР и союзных республик, входивших в состав СССР)», почетные спортивные звания «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный тренер России (СССР)», спортивные звания «Мастер спорта России (СССР) международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам) России (СССР)».

Установление надбавки за ученую степень, почетное звание производится со дня присвоения ученой степени, почетного звания.

4.5. Надбавка за квалификационную категорию назначается тренерам, тренерам-преподавателям учреждения, которым присвоена вторая, первая или высшая квалификационная категория.

Надбавку за квалификационную категорию рекомендуется устанавливать:

в размере 15 % должностного оклада – за высшую квалификационную категорию;

в размере 10 % должностного оклада – за первую квалификационную категорию;

в размере 5 % должностного оклада – за вторую квалификационную категорию.

4.6. Надбавка за продолжительность непрерывной работы устанавливается работникам учреждений в зависимости от продолжительности непрерывной работы в муниципальных учреждениях и предприятиях города Новосибирска в сфере культуры, спорта, молодежной политики, благоустройства городской среды, в иных муниципальных учреждениях, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент, в структурных подразделениях мэрии города Новосибирска, в соответствии с рекомендуемыми размерами, указанными в таблице 3.

Таблица 3

№ п/п	Продолжительность непрерывной работы	Размер надбавки, % должностного оклада (оклада), часовой тарифной ставки, ставки заработной платы
1	2	3
1	От 1 года до 5 лет	5
2	От 5 до 10 лет	10
3	От 10 до 20 лет	20
4	От 20 лет и более	30

В качестве непрерывной работы учитывается продолжительность работы в муниципальных учреждениях и предприятиях города Новосибирска в сфере культуры, спорта, молодежной политики, благоустройства городской среды, в иных муниципальных учреждениях, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент, при условии перерыва в работе не более 30 календарных дней.

4.7. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается работникам учреждения в процентах к должностному окладу (окладу, часовой тарифной ставке, ставке заработной платы) по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника учреждения.

Конкретные качественные показатели эффективности деятельности работников учреждения (за исключением руководителя учреждения) определяются по каждой должности (профессии) учреждением самостоятельно в соответствии с Положением, закрепляются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, и устанавливаются в трудовом договоре с работником.

Качественные показатели эффективности деятельности работников учреждения должны быть направлены на эффективное выполнение их должностных (профессиональных) обязанностей, а также должны быть проверяемы и измери-

мы.

Рекомендуемые качественные показатели эффективности деятельности работников учреждения приведены в таблице 4.

Таблица 4

№ п/п	Наименование качественного показателя эффективности деятельности работника учреждения
1	2
1	Выполнение планового объема оказываемых муниципальных услуг (работ)
2	Отсутствие неисполненных в установленный срок письменных поручений руководителя учреждения
3	Отсутствие фактов нарушения требований законодательства в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения муниципальных нужд
4	Своевременная подготовка документации на проведение аукционов, конкурсов, запросов котировок в соответствии с утвержденным планом-графиком на текущий финансовый год по направлению деятельности
5	Соблюдение технологического процесса при производстве работ
6	Отсутствие фактов превышения норм расходования горюче-смазочных материалов
7	Сохранность закрепленной автомобильной техники
8	Отсутствие штрафов за нарушение Правил дорожного движения
9	Своевременное и достоверное оформление заявок, путевых листов и другой профильной документации
10	Отсутствие фактов порчи и потери закрепленного имущества (инструмента, инвентаря)
11	Обеспечение охраны труда
12	Обеспечение безаварийной деятельности учреждения
13	Отсутствие фактов нарушений сроков и порядка представления бюджетной, налоговой отчетности в контролирующие органы, документов, информации, отчетов
14	Отсутствие обоснованных претензий, жалоб и отрицательных отзывов населения, получателей услуг, работников учреждения
15	Отсутствие просроченной (неурегулированной, непогашенной) дебиторской (кредиторской) задолженности
16	Отсутствие замечаний контролирующих (надзорных) органов по результатам проверок
17	Разработка и реализация авторских программ, реализация инновационных методик, технологий (при наличии экспертного сопровождения)
18	Обеспечение сохранности контингента обучающихся в школах
19	Исполнение плана текущих и капитальных ремонтов за отчетный период
20	Исполнение плана мероприятий по обеспечению пожарной безопасности, плана антитеррористических мероприятий по обеспечению безопасности учреждения, плана мероприятий по обеспечению техники безопасности в учреждении
21	Обеспечение учреждения квалифицированными кадрами
22	Своевременная выплата заработной платы работникам учреждения
23	Отсутствие замечаний по качеству разработанной правовой, методической документации, регламентирующей деятельность учреждения
24	Обеспечение информационной открытости учреждения, популяризация деятель-

1	2
	ности учреждения
25	Осуществление правового сопровождения деятельности учреждения, разработки локальных правовых актов
26	Соблюдение положений и норм, установленных трудовым законодательством при оформлении трудовых отношений с работниками
27	Результативное участие спортсмена в спортивном соревновании*
28	Переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе переход на более высокий этап спортивной подготовки в иную организацию, в отношении которой функции и полномочия учредителя осуществляет департамент
29	Осуществление тренером, тренером-преподавателем спортивной подготовки на начальном и учебно-тренировочном этапе, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в спортивную школу, спортивную школу олимпийского резерва или учреждение, осуществляющее подготовку спортивного резерва, в течение первых четырех лет работы
30	Осуществление наставничества в отношении тренера, тренера-преподавателя, при его первичном трудоустройстве по профильной специальности
31	Трудоустройство тренера, тренера-преподавателя в учреждение, в котором он проходил спортивную подготовку в качестве спортсмена, в течение первого года трудовой деятельности
32	Зачисление спортсмена в списки кандидатов в спортивные сборные команды Новосибирской области
33	Достижения в области физической культуры и спорта, особо значимые для Российской Федерации, Новосибирской области, города Новосибирска
34	Динамика роста индивидуальных спортивных показателей спортсменов

Примечание: * – размер надбавки за результативное участие спортсмена в спортивном соревновании рекомендуется устанавливать по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований в пределах срока действия спортивного результата.

Срок действия спортивного результата:

по Олимпийским играм, Сурдлимпийским играм, Паралимпийским играм – четыре года со дня показанного спортсменом спортивного результата;

по остальным соревнованиям – один год со дня показанного спортсменом спортивного результата.

В случае отмены или переноса официальных спортивных соревнований в текущем спортивном сезоне в связи с обстоятельствами непреодолимой силы, в том числе в связи с действием на территории субъектов Российской Федерации режимов повышенной готовности или чрезвычайной ситуации, а также в случае недопуска спортсменов, обучающихся по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки к международным соревнованиям (в связи с введением политических и экономических санкций иностранными государствами, совершающими недружественные действия в отношении Российской Федерации, граждан Российской Федерации или российских юридических лиц, и (или) введением иностранными государствами, государственными объединениями и (или) союзами и (или)

государственными (межгосударственными) учреждениями иностранных государств или государственных объединений и (или) союзов мер ограничительного характера), срок действия спортивного результата может быть продлен на срок переноса соответствующего соревнования или до проведения следующих спортивных соревнований данного статуса, но не более чем на два года с момента показанного спортсменом спортивного результата на соревнованиях.

4.8. Комиссия по установлению выплат стимулирующего характера работникам учреждения, созданная в учреждении, ежемесячно оценивает результаты выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника учреждения и определяет конкретный размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работнику учреждения, который устанавливается приказом руководителя учреждения.

В случае бригадного метода работы по подготовке спортсмена порядок установления надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работникам (членам) бригады определяется локальным нормативным актом учреждения.

4.9. Премия за выполнение важных и особо важных заданий работнику учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения за качественное и оперативное выполнение конкретного важного или особо важного задания.

Основанием для установления премии за выполнение важного или особо важного задания является наличие поручения руководителя учреждения конкретному работнику (работникам) выполнить важное (особо важное) задание, оформленное в письменном виде.

Критерии, по которым задание относится к важным или особо важным, определяются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения.

Решение о выплате премии за выполнение важного или особо важного задания и ее размере принимается руководителем учреждения.

Премия за выполнение важных и особо важных заданий устанавливается при наличии экономии фонда оплаты труда, выплачивается единовременно и максимальным размером не ограничивается.

4.10. Премия по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) работнику учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения.

Основным критерием для выплаты премии по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) служит успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.

Размер премии работнику учреждения определяет руководитель учреждения на основании предложений комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам учреждения.

Премии по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) устанавливаются при наличии экономии фонда оплаты труда и максимальным размером не ограничиваются.

Доля премий по итогам календарного периода в общем объеме выплат стимулирующего характера в учреждении за соответствующий период не должна

превышать 30 %.

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

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.

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. Размер должностного оклада руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливается с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 – 30 % ниже должностного оклада руководителя этого учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы. Механизм установления должностного оклада заместителю руководителя учреждения определяется локальным нормативным актом учреждения.

5.4. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется исходя из количества баллов в соответствии с таблицей 5.

Количество баллов, предусмотренных таблицей 5, исчисляется путем суммирования баллов по критериям, характеризующим деятельность учреждения, приведенным в таблицах 6 – 9.

Таблица 5

№ п/п	Виды учреждений	Группа по оплате труда руководителей, баллы			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1	Спортивные школы, спортивные школы олимпийского резерва	Более 1000	700 – 1000	300 – 699	Менее 300
2	Учреждения, основным видом деятельности которых является организация и обеспечение подготовки спортивного резерва	Более 1750	1250 – 1750	750 – 1249	Менее 750

1	2	3	4	5	6
3	Учреждения, основным видом деятельности которых является выполнение работы по обеспечению доступа к объектам спорта	Более 750	500 – 750	250 – 499	Менее 250
4	Муниципальное автономное учреждение города Новосибирска (далее – МАУ) «Стадион», МАУ «Центр спортивной культуры»	Более 900	600 – 900	300 – 599	Менее 300

5.4.1. Критерии, характеризующие деятельность спортивных школ, спортивных школ олимпийского резерва, приведены в таблице 6.

Таблица 6

№ п/п	Критерий	Количество баллов
1	2	3
1	Количество занимающихся в учреждении	0,1 за каждого занимающегося
2	Количество работников (фактическая численность), среди них имеющих дополнительно:	0,2 за каждого работника
	1 квалификационную категорию	1 за каждого работника
	высшую квалификационную категорию	2 за каждого работника
	звание «заслуженный» (работник, тренер)	12 за каждого работника
3	Наличие в учреждении:	
	спортивно-оздоровительных групп	5 за каждую группу
	групп на начальном этапе спортивной подготовки	0,2 за каждого спортсмена
	групп на тренировочном этапе (этапе спортивной специализации) спортивной подготовки	0,5 за каждого спортсмена
	групп на этапе совершенствования спортивного мастерства	1,5 за каждого спортсмена
4	групп на этапе высшего спортивного мастерства	3 за каждого спортсмена
	Показатели подготовки спортивного резерва (спортивные разряды, звания):	
	юношеские спортивные разряды, 3 спортивный разряд, 2 спортивный разряд	0,3 за каждого выполнившего разряд
	1 спортивный разряд	1 за каждого выполнившего разряд
	кандидат в мастера спорта	2 за каждого выполнившего разряд
	мастер спорта	8 за каждого получившего звание
мастер спорта международного класса	16 за каждого получившего звание	
заслуженный мастер спорта	24 за каждого получившего звание	
5	Количество спортсменов, входящих в списки	

1	2	3
	кандидатов в спортивные сборные команды России:	
	юношеский состав (девушки, юноши)	8 за каждого спортсмена
	юниорский состав (юниорки, юниоры)	10 за каждого спортсмена
	молодежный состав	12 за каждого спортсмена
	мужчины, женщины	18 за каждого спортсмена
6	Объекты, находящиеся в оперативном управлении:	
	стадион	80 за каждую единицу
	бассейн	80 за каждую единицу
	тренировочный, оздоровительный лагерь (центр, база, комплекс), филиал, интернат, санаторий-профилакторий	100 за каждую единицу
	спортивный зал	20 за каждую единицу
	лыжная, конная база	40 за каждую единицу
	столовая	25 за каждую единицу
	крытая ледовая арена	80 за каждую единицу
	спортивная площадка	15 за каждую единицу
	футбольное поле	20 за каждую единицу
7	Объекты, используемые по договору безвозмездного пользования или по договору аренды	10 за каждую единицу
8	Наличие на балансе учреждения:	
	автотранспортных средств, состоящих на учете в Государственной инспекции безопасности дорожного движения Министерства внутренних дел Российской Федерации и эксплуатируемых	10 за каждую единицу категории А, В; 15 за каждую единицу категории С и другие категории;
	специализированной техники	6 за каждую единицу
9	Наличие оборудованного здравпункта, лицензированного медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра (базы, комплекса)	20 за каждый объект
10	Наличие обособленных структурных подразделений	30 за каждое структурное подразделение численностью менее 100 человек; 40 за каждое структурное подразделение численностью от 101 до 200 человек; 60 за каждое структурное подразделение численностью более 200 человек

5.4.2. Критерии, характеризующие деятельность учреждений, основным видом деятельности которых является организация и обеспечение подготовки спортивного резерва, приведены в таблице 7.

Таблица 7

№ п/п	Критерий	Количество баллов
1	2	3
1	Количество спортсменов, спортсменов-инструкторов, имеющих:	
	первый спортивный разряд	10 за каждого человека
	спортивный разряд кандидата в мастера спорта	15 за каждого человека
	звание мастера спорта России	20 за каждого человека
	звание мастера спорта России международного класса	25 за каждого человека
	звание заслуженного мастера спорта России	35 за каждого человека
2	Количество спортсменов – инвалидов, осуществляющих спортивную подготовку	25 за каждого человека
3	Количество работников (фактическая численность)	1 за каждого работника
4	Наличие объектов, в том числе:	
	стадион	50 за каждый объект
	крытый ледовый каток (арена)	80 за каждый объект
	спортивный зал	20 за каждый объект
	гостиница (другие жилые помещения)	50 за каждый объект
	столовая (кафе, бар)	30 за каждый объект
	научно-исследовательская лаборатория, медицинский кабинет, здравпункт (при условии наличия лицензии)	20 за каждый объект
	сауна	10 за каждый объект
	котельные, очистные, другие объекты обеспечения работы	20 за каждый объект
5	Наличие на балансе учреждения	
	автотранспортных средств, состоящих на учете в Государственной инспекции безопасности дорожного движения Министерства внутренних дел Российской Федерации и эксплуатируемых	10 за каждую единицу категории А, В; 15 за каждую единицу категории С и другие категории;
	специализированной техники	6 за каждую единицу

5.4.3. Критерии, характеризующие деятельность учреждений, основным видом деятельности которых является выполнение работы по обеспечению доступа к объектам спорта, приведены в таблице 8.

Таблица 8

№ п/п	Критерий	Количество баллов
1	2	3
1	Количество официальных физкультурных и	5 за каждое мероприятие

1	2	3
	спортивных мероприятий, проведенных на спортивных объектах, находящихся в оперативном управлении	
2	Обеспечение доступа к спортивному объекту для проведения занятий (без учета платных услуг)	0,03 за каждый час
3	Площадь объектов спорта, помещений, спортивных сооружений (учитываются только объекты недвижимости), находящихся в оперативном управлении учреждения, и используемых:	
	для обеспечения доступа к объекту спорта	0,03 за 1 кв. м. площади
	для организации работы и обслуживания учреждения (в том числе вспомогательные, бытовые помещения)	0,02 за 1 кв. м. площади
4	Количество работников (фактическая численность)	1 за каждого работника
5	Наличие на балансе учреждения:	
	автотранспортных средств, состоящих на учете в Государственной инспекции безопасности дорожного движения Министерства внутренних дел Российской Федерации и эксплуатируемых	10 за каждую единицу категории А, В; 15 за каждую единицу категории С и другие категории
	специализированной техники	6 за каждую единицу

5.4.4. Критерии, характеризующие деятельность МАУ «Стадион», МАУ «Центр спортивной культуры», приведены в таблице 9.

Таблица 9

№ п/п	Критерий	Количество баллов
1	2	3
1	Количество организованных физкультурных (физкультурно-оздоровительных) мероприятий, проведенных по месту жительства, в том числе тестирований по выполнению нормативов испытаний Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне»	0,2 за каждое мероприятие
2	Количество занимающихся в физкультурно-оздоровительных группах (за исключением платных групп)	0,2 за каждого человека
3	Количество организованных официальных физкультурных и спортивных мероприятий, проведенных в городе Новосибирске, или в организации которых принято участие	0,6 за каждое мероприятие
4	Площадь объектов спорта, помещений, спортивных	

1	2	3
	сооружений (за исключением открытых спортивных площадок), находящихся в оперативном управлении учреждения и используемых:	
	для организации физкультурно-оздоровительных мероприятий	0,2 за 1 кв. м
	для организации работы и обслуживания учреждения (в том числе вспомогательные, бытовые помещения)	0,1 за 1 кв. м
5	Количество открытых спортивных площадок, находящихся в оперативном управлении учреждения	3 за каждую площадку
6	Объекты (помещения), используемые по договору безвозмездного пользования или по договору аренды для осуществления физкультурно-оздоровительной работы (организации занятий)	2 за каждый объект (помещение)
7	Количество работников (фактическая численность)	1 за каждого работника
8	Наличие на балансе учреждения:	
	автотранспортных средств, состоящих на учете в Государственной инспекции безопасности дорожного движения Министерства внутренних дел Российской Федерации и эксплуатируемых	10 за каждую единицу категории А, В; 15 за каждую единицу категории С и другие категории
	специализированной техники	6 за каждую единицу

5.4.5. При определении количества баллов учитывается количество занимающихся спортсменами – по списочному составу по состоянию на 1 января, при этом занимающиеся в нескольких секциях, группах учитываются 1 раз.

5.4.6. Отнесение учреждения к группе по оплате труда руководителей осуществляется приказом заместителя мэра города Новосибирска – начальника департамента сроком на три года на основании документов, подтверждающих показатели по критериям, характеризующим деятельность учреждения, в течение последнего года действия группы по оплате труда руководителей.

В случае изменения показателей по критериям, характеризующим деятельность учреждения, группа по оплате труда руководителей может быть пересмотрена досрочно.

5.4.7. При создании учреждения отнесение его к группе по оплате труда руководителей осуществляется исходя из плановых (проектных) показателей на срок не более одного года.

При закрытии зданий, спортивных объектов, закрепленных за учреждением, на капитальный ремонт или реконструкцию за учреждением сохраняется группа по оплате труда руководителей, установленная до начала ремонта (реконструкции), но не более чем на один год.

5.5. Руководителю учреждения за работу в ночное время устанавливается доплата в размере 40 % должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

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

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

По желанию руководителя учреждения сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.8. Выполнение руководителем учреждения, его заместителями и главным бухгалтером дополнительной работы по совмещению и внутреннему совместительству разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности учреждения.

Руководители и заместители руководителей спортивных школ, спортивных школ олимпийского резерва наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в том же учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников без занятия штатной должности (далее – учебная нагрузка), которая не считается совместительством.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим педагогические должности, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

Предоставление учебной нагрузки руководителям и заместителям руководителей учреждений осуществляется при условии, если педагогические работники, для которых спортивная школа, спортивная школа олимпийского резерва является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Решение о работе по совмещению, внутреннему совместительству или о замещении должности педагогического работника в отношении руководителя учреждения принимается заместителем мэра города Новосибирска – начальником департамента.

Решение о работе по совмещению, внутреннему совместительству или замещению должности педагогического работника в отношении заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения принимается руководителем учреждения.

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

5.9. Надбавка за ученую степень, почетное звание, соответствующее профилю выполняемой работы учреждения, руководителю учреждения устанавливается:

в размере 15 % должностного оклада – за почетное спортивное звание «Почетный спортивный судья России»;

в размере 20 % должностного оклада – за почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации (СССР, союзных респуб-

лик, входивших в состав СССР)», почетное спортивное звание «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный тренер России (СССР)», спортивные звания «Мастер спорта России (СССР) международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам) России (СССР)».

При наличии у руководителя учреждения двух и более почетных званий, соответствующих профилю выполняемой работы, надбавка устанавливается по каждому основанию.

Установление надбавки за почетное звание производится со дня присвоения почетного звания.

5.10. Надбавка за продолжительность непрерывной работы руководителю учреждения устанавливается в зависимости от продолжительности непрерывной работы в муниципальных учреждениях и предприятиях города Новосибирска в сфере культуры, спорта, молодежной политики, благоустройства городской среды, в иных муниципальных учреждениях, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент, в структурных подразделениях мэрии города Новосибирска, в соответствии с размерами, указанными в таблице 10.

Таблица 10

№ п/п	Продолжительность непрерывной работы	Размер надбавки, % должностного оклада
1	2	3
1	От 1 до 5 лет	5
2	От 5 до 10 лет	10
3	От 10 до 20 лет	20
4	От 20 лет и более	30

В качестве непрерывной работы учитывается продолжительность работы в муниципальных учреждениях и предприятиях города Новосибирска в сфере культуры, спорта, молодежной политики, благоустройства городской среды, в иных муниципальных учреждениях, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент, при условии перерыва в работе не более 30 календарных дней.

5.11. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается:

руководителю спортивной школы, спортивной школы олимпийского резерва, учреждения, осуществляющего подготовку спортивного резерва, в размере не более 510% должностного оклада по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения, предусмотренных строками 1 – 13 таблицы 11, за предшествующий период; в размере не более 5 % от дохода, полученного учреждением за предыдущий месяц, за качественный показатель эффективности деятельности учреждения, предусмотренный строкой 14 таблицы 11;

руководителю учреждения, основным видом деятельности которого является выполнение работы по обеспечению доступа к объектам спорта, руководителю

МАУ «Стадион», МАУ «Центр спортивной культуры» в размере не более 465 % должностного оклада по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения, предусмотренных строками 1 – 13 таблицы 11, за предшествующий период; в размере не более 5 % от дохода, полученного учреждением за предыдущий месяц, за качественный показатель эффективности деятельности учреждения, предусмотренный строкой 14 таблицы 11.

Таблица 11

№ п/п	Показатель эффективности деятельности учреждения	Значение	Размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности, % от должностного оклада		Периодичность оценки показателя
			руководителю спортивной школы, спортивной школы олимпийского резерва, учреждения, осуществляющего подготовку спортивного резерва	руководителю учреждения, основным видом деятельности которого является выполнение работы по обеспечению доступа к объектам спорта, руководителю МАУ «Стадион», МАУ «Центр спортивной культуры»	
1	2	3	4	5	6
1	Выполнение муниципального задания	90 – 100 % менее 90 %	215 0	290 0	Год
2	Обеспечение комплексной безопасности учреждения и получателей услуг	Отсутствие предписаний (представлений, предложений, замечаний) со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проведенных проверок, отсутствие самих проверок	10	20	Месяц

1	2	3	4	5	6
		либо наличие предписаний (представлений, предложений, замечаний), исполненных в установленный срок			
		наличие предписаний (представлений, предложений, замечаний), не исполненных в установленный срок или исполненных с нарушением сроков исполнения	0	0	
3	Информационная открытость учреждения:				Месяц
	размещение информации на стендах (информации о перечне предоставляемых услуг, в том числе на платной основе, о поставщиках услуг, о правах и обязанностях граждан, получающих услуги, о составе наблюдательного совета, о действующем законодательстве и другой	Отсутствие замечаний к размещению информации:	10	20	
	о поставщиках услуг, о правах и обязанностях граждан, получающих услуги, о составе наблюдательного совета, о действующем законодательстве и другой	наличие замечаний к размещению информации	0	0	
	размещение и своевременная актуализация информации об учреждении на официальном сайте учреждения и на официальном сайте для размещения информации о государственных и муници-	Отсутствие неактуальной информации	5	10	
	поставщиков информации о государственных и муници-	наличие неактуальной информации	0	0	

1	2	3	4	5	6
	пальных учреждений в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» www.bus.gov.ru				
4	Организация своевременного и качественного представления месячных, квартальных и годовых отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности, статистической отчетности, других сведений	Отсутствие замечаний	10	20	Месяц
		наличие замечаний	0	0	
5	Нарушения в финансовой и (или) хозяйственной деятельности учреждения	Отсутствие документально установленных нарушений	10	20	Месяц
		наличие документально установленных нарушений	0	0	
6	Жалобы на руководителя со стороны сотрудников учреждения или граждан	Жалобы отсутствуют	10	20	Месяц
		наличие обоснованных жалоб	0	0	
7	Неисполненные предписания (рекомендации) контрольных органов за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права	Отсутствие	5	20	Месяц
		наличие	0	0	
8	Отсутствие в учреждении неиспользуемого имущества по вине руководителя	Отсутствие неиспользуемого имущества	5	20	Месяц
		наличие неиспользуемого имущества	0	0	
9	Укомплектованность учреждения кадрами	Отношение занятых ставок к	5	10	Месяц

1	2	3	4	5	6
		установленной штатной численности учреждения выше 90 %			
		отношение занятых ставок к установленной штатной численности учреждения менее 90 %	0	0	
10	Результативное участие спортсменов учреждения в официальных соревнованиях	Наличие спортивных результатов на официальных спортивных соревнованиях в соответствии с таблицей 12	Не более 200	Нет	По мере получения результатов
11	Обеспечение сохранения достигнутого соотношения между уровнем оплаты труда работников, на которых распространяется Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», и уровнем средней заработной платы в Новосибирской области	Да	10	10	Месяц
		нет	0	0	
12	Передача спортсменов в иную спортивную школу, спортивную школу олимпийского резерва или учреждение, осуществляющее подготовку спортивного резерва, в отношении которого функции и полномочия учреди-	Передача спортсмена, имеющего спортивные результаты на чемпионатах, Кубках мира, Европы, России (мужчины, женщины), входящего в	10	0	Год

1	2	3	4	5	6
	<p>теля осуществляет департамент</p>	<p>списки кандидатов в спортивные сборные команды России по виду спорта (мужчины, женщины)</p>			
		<p>передача спортсмена, имеющего спортивные результаты на первенствах мира, Европы, России (молодежь, юниоры и юниорки, юноши и девушки), входящего в списки кандидатов в спортивные сборные команды России по виду спорта (юниоры и юниорки, юноши и девушки)</p>	5	0	
13	<p>Отсутствие на первое число месяца непогашенной (неурегулированной) просроченной кредиторской задолженности по муниципальным контрактам (договорам) на закупку товаров, работ, услуг для обеспечения муниципальных нужд, возникшей в результате действий (бездействия) руководителя учреждения</p>	Да	5	5	Месяц
		нет	0	0	
14	<p>Организация работы учреждения по уве-</p>	<p>Наличие доходов от оказа-</p>	<p>Не более 5 % от дохода за предыдущий месяц</p>		Месяц

1	2	3	4	5	6
	личению доходов учреждения за счет реализации платных услуг и иной приносящей доход деятельности	ния платных услуг и иной приносящей доход деятельности			

Таблица 12

№ п/п	Уровень и статус официального спортивного соревнования	Спортивный результат (занятое место)	Размер надбавки, % должностного оклада
1	2	3	4
1. Соревнования по видам спорта, не относящимся к командным игровым видам спорта			
1.1	Олимпийские игры	1	12
1.2	Паралимпийские игры	1	
1.3	Сурдлимпийские игры	1	
1.4	Чемпионат мира	1	9,6
1.5	Всемирные игры	1	
1.6	Олимпийские игры	2 – 6	8
1.7	Паралимпийские игры	2 – 6	
1.8	Сурдлимпийские игры	2 – 6	
1.9	Чемпионат мира	2 – 6	
1.10	Всемирные игры	2 – 6	
1.11	Чемпионат Европы	1 – 6	
1.12	Кубок мира (сумма этапов или финал)	1 – 6	
1.13	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	1 – 3	6,4
1.14	Олимпийские игры	Участие	
1.15	Чемпионат мира	Участие	
1.16	Чемпионат Европы	Участие	
1.17	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	4 – 6	
1.18	Юношеские Олимпийские игры	1 – 3	
1.19	Первенство мира	1 – 3	
1.20	Первенство Европы	1 – 3	
1.21	Кубок России (сумма этапов или финал)	1 – 3	
1.22	Чемпионат России	1 – 3	
1.23	Кубок России (сумма этапов или финал)	4 – 6	
1.24	Чемпионат России	4 – 6	
1.25	Первенство мира	4 – 6	

1	2	3	4
1.26	Юношеские Олимпийские игры	4 – 6	
1.27	Первенство Европы	4 – 6	
1.28	Первенство России	1 – 3	
1.29	Официальные международные спортивные соревнования	1 – 3	
1.30	Официальные всероссийские спортивные соревнования	1 – 3	
1.31	Спартакиада молодежи России	1 – 3	
1.32	Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1 – 3	
1.33	Всероссийская универсиада	1 – 3	4
1.34	Спартакиада учащихся России	1 – 3	
1.35	Первенство России	4 – 6	
1.36	Первенство/Чемпионат Сибирского и Дальневосточного федеральных округов/Сибирского федерального округа/Дальневосточного федерального округа	1 – 3	3,2
2. Соревнования по командным игровым видам спорта			
2.1	Олимпийские игры	1	12
2.2	Паралимпийские игры	1	
2.3	Сурдлимпийские игры	1	
2.4	Чемпионат мира	1	9,6
2.5	Всемирные игры	1	
2.6	Чемпионат Европы	1	
2.7	Всемирные игры	2 – 3	8
2.8	Чемпионат мира	2 – 3	
2.9	Чемпионат Европы	2 – 3	
2.10	Юношеские Олимпийские игры	1 – 3	
2.11	Официальные международные спортивные соревнования	1 – 3	6,4
2.12	Официальные всероссийские спортивные соревнования	1 – 3	
2.13	Первенство мира	1 – 3	
2.14	Первенство Европы	1 – 3	
2.15	Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1 – 6	
2.16	Юношеские Олимпийские игры	4 – 6	
2.17	Первенство мира	4 – 6	
2.18	Первенство России по Сибирскому и Дальневосточному федеральным округам	1 – 3	4
2.19	Чемпионат России	1 – 3	5,6
2.20	Финальные соревнования первенства России	1 – 2	
2.21	Первенство России	1 – 2	
2.22	Финальные соревнования Спартакиады молодежи России	1 – 2	

1	2	3	4
2.23	Финальные соревнования Спартакиады учащихся России	1	4,8
2.24	Финальные соревнования Спартакиады школьников России	1	
2.25	Чемпионат России	4 – 6	
2.26	Финальные соревнования первенства России	3 – 4	
2.27	Первенство России	3 – 4	
2.28	Финальные соревнования Спартакиады молодежи России	3 – 4	
2.29	Финальные соревнования Спартакиады учащихся России	2 – 3	
2.30	Финальные соревнования Спартакиады школьников России	2 – 3	4,0
2.31	Первенство/Чемпионат Сибирского и Дальневосточного федеральных округов/Сибирского федерального округа/Дальневосточного федерального округа	1–3	

5.12. Размер надбавки в части показателя «результативное участие спортсменов учреждения в официальных соревнованиях» устанавливается по наивысшему спортивному результату, на основании протоколов или выписок из протоколов спортивных соревнований, в пределах срока действия спортивного результата.

Срок действия спортивного результата:

по Олимпийским играм, Сурдлимпийским играм, Паралимпийским играм – четыре года со дня показанного спортсменом спортивного результата;

по остальным соревнованиям – один год со дня, показанного спортсменом спортивного результата.

В случае отмены или переноса официальных спортивных соревнований в текущем спортивном сезоне в связи с обстоятельствами непреодолимой силы, в том числе в связи с действием на территории субъектов Российской Федерации режимов повышенной готовности или чрезвычайной ситуации, а также в случае недопуска спортсменов, обучающихся по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки к международным соревнованиям (из-за введения политических и экономических санкций иностранными государствами, совершающими недружественные действия в отношении Российской Федерации, граждан Российской Федерации или российских юридических лиц, и (или) введением иностранными государствами, государственными объединениями и (или) союзами и (или) государственными (межгосударственными) учреждениями иностранных государств или государственных объединений и (или) союзов мер ограничительного характера), срок действия спортивного результата может быть продлен на срок переноса соответствующего соревнования или до проведения следующих спортивных соревнований данного статуса, но не более чем на два года с

момента показанного спортсменом спортивного результата на соревнованиях.

Улучшение спортсменом спортивного результата является основанием для досрочного прекращения действия установленной надбавки в части показателя «результативное участие спортсменов учреждения в официальных соревнованиях» и установления ее в соответствии с новым спортивным результатом.

5.13. Комиссия по установлению выплат стимулирующего характера руководителям учреждений в сфере физической культуры и спорта, созданная в департаменте, ежемесячно оценивает результаты выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждений и определяет конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности руководителям учреждений, которые устанавливаются приказами заместителя мэра города Новосибирска – начальника департамента.

5.14. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности не начисляется руководителю учреждения при наличии его вины в случаях, предусмотренных пунктом 5.10 Положения об установлении системы оплаты труда, утвержденного постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477.

5.15. Максимальный размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности, установленный каждому из заместителей руководителя и главному бухгалтеру, не должен превышать максимальный размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности руководителя соответствующего учреждения, установленный в заключенном с ним трудовом договоре.

Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности главному бухгалтеру учреждения не начисляется в случаях, предусмотренных пунктом 5.15. Положения об установлении системы оплаты труда, утвержденного постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477.

5.16. Премия по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) руководителю учреждения устанавливается приказом заместителя мэра города Новосибирска – начальника департамента при условии отсутствия нарушений исполнительской дисциплины и выплаты премии работникам учреждения.

Размер премии по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) руководителю учреждения определяет заместитель мэра города Новосибирска – начальник департамента на основании предложений комиссии по установлению выплат стимулирующего характера руководителям учреждений в сфере физической культуры и спорта, созданной в департаменте, за достигнутые результаты работы учреждения.

Премия по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда.

5.17. Премия по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) не начисляется руководителю учреждения при наличии его вины в случаях, предусмотренных пунктом 5.10 Положения об установлении системы оплаты труда, утвержденного постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477, абзацами вторым – шестым пункта 5.17 Положения. Условие неначисления премии по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) за один и тот же случай действует однократно.

5.18. Премия по итогам календарного периода (месяц) заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения не начисляется при нали-

чии их вины в случаях:

наложения дисциплинарного взыскания в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

необоснованного невыполнения предписаний проверок контролирующих органов;

нецелевого использования бюджетных средств;

образования несанкционированной дебиторской и (или) кредиторской задолженности;

возникновения чрезвычайной ситуации в учреждении, обусловленной недобросовестным исполнением обязанностей работниками учреждения.

5.19. Премия за выполнение важных и особо важных заданий руководителям учреждений устанавливается приказом заместителя мэра города Новосибирска – начальника департамента за качественное и оперативное выполнение важного или особо важного задания в соответствии с требованиями, установленными пунктом 5.13 Положения об установлении системы оплаты труда, утвержденного постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477, и выплачивается единовременно при наличии экономии фонда оплаты труда.

Размер премии за выполнение важных и особо важных заданий руководителям учреждений не должен превышать 100 % должностного оклада.

6. Заключительные положения

6.1. Руководитель учреждения использует экономию фонда оплаты труда, полученную за счет проведения мероприятий по оптимизации штатной численности и изменению трудового процесса, на увеличение заработной платы работников, в том числе на обеспечение достигнутого соотношения между уровнем оплаты труда отдельных категорий работников бюджетной сферы и уровнем средней заработной платы в Новосибирской области.

6.2. На должностные оклады (оклады, тарифные ставки), 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.

ПОЛОЖЕНИЕ
об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда
руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных
учреждений сферы молодежной политики, в отношении которых
функции и полномочия учредителя осуществляет департамент
культуры, спорта и молодежной политики
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 культуры, спорта и молодежной 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, утвержденное постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477) и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников, условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений сферы молодежной политики города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска (далее – учреждения).

1.2. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются 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, муниципальными правовыми актами города Новосибирска, Положением с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

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.

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 формируется 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 учреждения учитываются должностные оклады (оклады), выплаты компенсационного характера, стимулирующего характера и выплаты по районному коэффициенту в пределах объема бюджетных ассигнований департамента культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска (далее – департамент) 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.

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

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

Перечень должностей, профессий работников, относящихся к основному персоналу:

- администратор;
- директор (руководитель);
- заместитель директора;
- звукооператор;
- инструктор по физической культуре;
- кинооператор;
- концертмейстер;
- костюмер;
- менеджер по связям с общественностью;

менеджер;
методист;
музейный смотритель;
начальник отдела (за исключением начальника отдела кадров, административно-хозяйственного, бухгалтерского отдела);
осветитель;
педагог-организатор;
педагог-психолог;
психолог;
руководитель клубного формирования;
социальный педагог;
специалист по работе с молодежью;
специалист по организации и проведению молодежных мероприятий;
специалист по социальной работе с молодежью;
фотограф;
хранитель музейных предметов;
художник-конструктор (дизайнер);
художник;
экскурсовод.

1.8. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной 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 раздельно по каждой из указанных должностей.

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 должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, по должностям и профессиям, являющимся специфическими для соответствующей отрасли, 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 практиче-

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

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

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об установлении системы оплаты труда, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477, Положением.

3.2. 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.

Размер и условия осуществления выплат компенсационного характера руководителю учреждения, заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются с учетом раздела 5 Положения.

3.3. 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;

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.

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

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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.

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 % должностного оклада (оклада).

3.5. Доплату за работу в ночное время рекомендуется устанавливать в размере не более 40 % должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы,

за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22.00 до 6.00 часов.

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

3.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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 приказом руководителя учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, на вакантную ставку – не более 100 % должностного оклада (оклада), ставки по совмещаемой должности.

3.9. Доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются 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».

3.10. Все выплаты компенсационного характера производятся пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде согласно табелю 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 устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

4.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работнику учреждения определяются учреждением самостоятельно в соответствии с Положением об установлении системы оплаты труда, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477, Положением в пределах фонда оплаты труда, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, устанавливаются трудовым договором в соответствии с коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, разработанным с учетом мнения представительного органа работников.

Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются с учетом раздела 5 Положения.

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

надбавка за ученую степень;
надбавка за почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы;

надбавка за продолжительность непрерывной работы;
надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;
премии за выполнение важных и особо важных заданий;
премии по итогам календарного периода.

4.4. Надбавку за ученую степень, надбавку за почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, рекомендуется устанавливать:

в размере 5 % должностного оклада (оклада) – за почетное звание «Почетный работник сферы молодежной политики Новосибирской области», «Отличник молодежной политики Новосибирской области»;

в размере 10 % должностного оклада (оклада) – за ученую степень кандидата наук;

в размере 20 % должностного оклада (оклада) – за ученую степень доктора наук, почетное звание «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации».

Установление надбавки за ученую степень, почетное звание производится со дня присвоения ученой степени, почетного звания.

4.5. Надбавка за продолжительность непрерывной работы устанавливается работникам учреждений в зависимости от продолжительности непрерывной работы в муниципальных учреждениях и предприятиях города Новосибирска в сфере культуры, спорта, молодежной политики, благоустройства городской среды, в иных муниципальных учреждениях, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент, в структурных подразделениях мэрии города Новосибирска в соответствии с рекомендуемыми размерами, указанными в таблице 1.

Таблица 1

№ п/п	Продолжительность непрерывной работы	Размер надбавки, % должностного оклада (оклада)
1	2	3
1	От 1 года до 5 лет	5
2	От 5 до 10 лет	10
3	От 10 до 20 лет	20
4	От 20 лет и более	30

В качестве непрерывной работы учитывается продолжительность работы в муниципальных учреждениях и предприятиях города Новосибирска в сфере культуры, спорта, молодежной политики, благоустройства городской среды, в иных муниципальных учреждениях, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент, в структурных подразделениях мэрии города Новосибирска при условии перерыва в работе не более 30 календарных дней.

4.6. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается работникам учреждения в процентах к должностному окладу

(окладу) по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника.

Конкретные качественные показатели эффективности деятельности работников учреждения (за исключением руководителя учреждения) определяются по каждой должности (профессии) учреждением самостоятельно в соответствии с Положением, закрепляются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, и устанавливаются в трудовом договоре с работником.

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

Рекомендуемые качественные показатели эффективности деятельности работников учреждения, учитываемые при определении надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работников учреждения, приведены в таблице 2.

Таблица 2

№ п/п	Наименование качественного показателя эффективности деятельности работника учреждения
1	2
1	Выполнение планового объема оказываемых муниципальных услуг (работ)
2	Отсутствие неисполненных в установленный срок письменных поручений руководителя учреждения
3	Отсутствие фактов нарушения требований законодательства в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения муниципальных нужд
4	Отсутствие фактов порчи и потери закрепленного имущества (инструмента, инвентаря)
5	Обеспечение безаварийной деятельности учреждения
6	Отсутствие фактов нарушений сроков и порядка представления бюджетной, налоговой отчетности в контролирующие органы, документов, информации, отчетов
7	Отсутствие обоснованных претензий, жалоб и отрицательных отзывов населения, получателей услуг, работников учреждения
8	Отсутствие просроченной дебиторской (кредиторской) задолженности
9	Обеспечение своевременной выплаты заработной платы
10	Обеспечение информационной открытости учреждения
11	Осуществление правового сопровождения деятельности учреждения
12	Соблюдение положений и норм трудового законодательства при оформлении трудовых отношений с работником
13	Отсутствие замечаний контролирующих органов по результатам проверок
14	Участие в профессиональных конкурсах
15	Разработка и реализация авторских программ, реализация инновационных методик, технологий (при наличии экспертного сопровождения)
16	Наличие призеров в творческих выставках, конкурсах, фестивалях, олимпиадах, в спортивных соревнованиях и других видах
17	Исполнение плана текущих и капитальных ремонтов за отчетный период
18	Исполнение плана мероприятий по обеспечению пожарной безопасности, плана

1	2
	антитеррористических мероприятий по обеспечению безопасности учреждения, плана мероприятий по обеспечению техники безопасности в учреждении
19	Обеспечение учреждения квалифицированными кадрами

4.7. Комиссия по установлению выплат стимулирующего характера работникам учреждения, созданная в учреждении, ежемесячно оценивает результаты выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника учреждения и определяет конкретный размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работнику учреждения, который устанавливается приказом руководителя учреждения.

4.8. Премия за выполнение важных и особо важных заданий работнику учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения за качественное и оперативное выполнение конкретного важного или особо важного задания.

Основанием для установления премии за выполнение важного или особо важного задания является наличие поручения руководителя учреждения конкретному работнику (работникам) выполнить важное (особо важное) задание, оформленное в письменном виде.

Критерии, по которым выполнение заданий относится к важным или особо важным, определяются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения.

Решение о выплате премии за выполнение важного и особо важного задания и ее размере принимается руководителем учреждения.

Премия за выполнение важных и особо важных заданий устанавливается при наличии экономии фонда оплаты труда, выплачивается одновременно и максимальным размером не ограничивается.

4.9. Премия по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) работнику учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения.

Основным критерием для выплаты премии по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) служит успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.

Размер премии работнику учреждения определяет руководитель учреждения на основании предложений комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам учреждения.

Премии по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) устанавливаются при наличии экономии фонда оплаты труда и максимальным размером не ограничиваются.

Доля премий по итогам календарного периода в общем объеме выплат стимулирующего характера в учреждении за соответствующий период не должна превышать 30 %.

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

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.

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. Размер должностного оклада руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливается с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 – 30 % ниже должностного оклада руководителя этого учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы. Механизм установления должностного оклада заместителю руководителя определяется локальным нормативным актом учреждения.

5.4. Группа по оплате труда руководителей определяется исходя из количества баллов в соответствии с таблицей 3.

Количество баллов, предусмотренных таблицей 3, исчисляется путем суммирования баллов по критериям, характеризующим деятельность учреждения, приведенным в таблице 4.

Таблица 3

№ п/п	Виды учреждений	Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1	Учреждения сферы молодежной политики (за исключением муниципального бюджетного учреждения города Новосибирска «Городской центр психолого-педагогической поддержки молодежи «Родник»)	Более 4100	2801 – 4100	1501 – 2800	Менее 1500
2	Муниципальное бюджетное учреждение города Новосибирска «Город-	Более 3500	2001 – 3500	1001 – 2000	Менее 1000

1	2	3	4	5	6
	ской центр психолого-педагогической поддержки молодежи «Родник»				

5.4.1. Критерии, характеризующие деятельность учреждений, приведены в таблице 4.

Таблица 4

№ п/п	Критерий	Количество баллов
1	2	3
1. По всем учреждениям		
1.1	Количество работников	1 за каждого работника
1.2	Количество обособленных структурных подразделений	30 за каждую единицу
1.3	Использование помещения, находящегося в оперативном управлении или на условиях безвозмездного пользования:	
	отдельно стоящее здание	10 за каждые 10 кв. м
	пристройка к жилому дому	7 за каждые 10 кв. м
	в жилом доме или административном здании	5 за каждые 10 кв. м
	цокольный этаж, подвальное помещение	2 за каждые 10 кв. м
1.4	Наличие земельного участка на праве постоянного (бессрочного) пользования	3 за каждые 100 кв. м
1.5	Наличие транспортных средств на балансе учреждения, состоящих на учете в Государственной инспекции безопасности дорожного движения Министерства внутренних дел Российской Федерации и эксплуатируемых	15 за каждую единицу
1.6	Наличие и использование помещений, оснащенных специальным оборудованием:	
	хореографических залов	5 за каждую единицу
	спортивных залов	5 за каждую единицу
	спортивных площадок (хоккейных коробок)	30 за каждую единицу
	зрительных залов (не менее 150 посадочных мест)	25 за каждую единицу
	залов со специализированным, вы-	10 за каждую единицу

1	2	3
	ставочным музейным оборудованием	
	кабинетов технического творчества, звукозаписывающих, видеооператорских и других подобных кабинетов	10 за каждую единицу
1.7	Осуществление деятельности с занимающимися в учреждении	
	в вечернее время с 20.00 до 22.00 час.	10 (за наличие деятельности в вечернее время)
	в выходные и праздничные дни	20 (за наличие деятельности в выходные и (или) праздничные дни)
1.8	Организация и проведение социально значимых, культурно-досуговых, спортивных и других мероприятий:	
	городских	20 за каждое мероприятие
	районных	5 за каждое мероприятие
	по месту жительства	0,5 за каждое мероприятие
1.9	Реализация проектной деятельности	5 – за краткосрочный проект (срок реализации до 6 месяцев); 10 – за среднесрочный проект (срок реализации от 6 месяцев до 1 года); 20 – за долгосрочный проект (срок реализации от 1 года до 3 лет)
1.10	Наличие победителей, призеров (лауреатов), участников конкурсов в сфере молодежной политики	3 за участника; 10 за призера (лауреата); 20 за победителя
1.11	Объем привлеченных учреждением дополнительных целевых средств (пожертвования, гранты), включая стоимость материальных ценностей, безвозмездно переданных учреждению	30 за каждые 50,0 тыс. рублей
1.12	Количество подписчиков в официальных группах учреждения в социальных сетях	3 – до 1000 подписчиков; 7 – от 1000 до 3000 подписчиков; 10 – от 3000 до 5000 подписчиков; 20 – свыше 5000 подписчиков
1.13	Организация и проведение городских семинаров, мастер-классов, круглых столов различных направлений (по плану, согласованному начальником управления молодежной политики)	20 за каждую единицу
1.14	Организация прохождения практики студентами образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций	

1	2	3
	ознакомительная	0,1 за группу (свыше 10 человек)
	производственная	0,2 за каждого человека
	преддипломная	0,5 за каждого человека
1.15	Издательская деятельность:	
	статья, буклет, выступление в СМИ	0,5
	методические материалы, печатный сборник материалов до 50 страниц	7
	методические материалы, печатный сборник материалов более 50 страниц	10
2. Учреждения сферы молодежной политики (за исключением муниципального бюджетного учреждения города Новосибирска «Городской центр психолого-педагогической поддержки молодежи «Родник»)		
2.1	Содействие в трудоустройстве подростков и молодежи:	
	несовершеннолетних	5 за каждого трудоустроенного
	совершеннолетних	2 за каждого трудоустроенного
2.2	Организация деятельности открытых молодежных пространств	30 за каждое действующее пространство (ссылка на социальные сети)
2.3	Организация системного взаимодействия учреждения с общественными организациями, объединениями и другими юридическими лицами на основании договора и плана совместной деятельности на год	2 за каждую организацию (при наличии договора и плана совместной деятельности на год)
2.4	Организация учреждением военно-полевых, туристических и профильных сборов:	
	однодневный	3 за каждый сбор
	многодневный	10 за каждый сбор
2.5	Количество занимающихся в учреждении, в том числе:	с приложением списков
	с 14 до 17 лет включительно	0,8 за 1 занимающегося
	от 18 до 35 лет включительно	1 за 1 занимающегося
	от 36 лет и старше	0,2 за 1 занимающегося
2.6	Наличие победителей смотров, соревнований, конкурсов:	
	международных	20 за каждое призовое место
	федеральных	15 за каждое призовое место
	региональных	10 за каждое призовое место
2.7	Организация работы портала «Ты-молод.рф» (для муниципального бюджетного учреждения города Новосибирска «Центр молодежных инициатив «Пионер»)	3 за каждые 100 посещений
	Выпуск молодежных видеосюжетов	3 за каждые 10 выпусков
	Подготовка информационных мате-	5 за каждые 5 материалов

1	2	3
	риалов портала «Тымолод.рф»	
3. Муниципальное бюджетное учреждение города Новосибирска «Городской центр психолого-педагогической поддержки молодежи «Родник»		
3.1	Наличие услуги по дистанционному оказанию психолого-педагогической поддержки молодежи (служба «Телефон доверия», служба онлайн-консультирования)	40
3.2	Проведение консультаций и других форм работы в учреждениях психолого-педагогической направленности:	
	индивидуальные консультации	0,1 – за 1 час консультации
	по определению суда	0,5 – за 1 час консультации
	социально-педагогический патронаж	0,2 – за 1 час консультации
	групповые (5 и более человек) формы работы (консультации, тренинги, деловые игры и другие формы работы):	
	до 14 лет	количество человек в группе/10 x 2 часа x 0,1
	14 – 17 лет	количество человек в группе/10 x 2 часа x 0,2
	18 – 35 лет	количество человек в группе/10 x 2 часа x 0,4
3.3	Социально-психологические исследования в молодежной среде	10 за каждое исследование (100 и более человек)

5.4.2. Отнесение учреждения к группе по оплате труда руководителей осуществляется приказами заместителя мэра города Новосибирска – начальника департамента сроком на три года на основании документов, подтверждающих показатели по критериям, характеризующим деятельность учреждения, в течение последнего года действия группы по оплате труда руководителей.

В случае изменения показателей по критериям, характеризующим деятельность учреждения, группа по оплате труда руководителей может быть пересмотрена досрочно.

5.4.3. При создании учреждения отнесение его к группе по оплате труда руководителей осуществляется исходя из плановых (проектных) показателей на срок не более одного года.

При закрытии закрепленных за учреждением объектов недвижимости на капитальный ремонт или реконструкцию за учреждением сохраняется группа по оплате труда руководителей, установленная до начала ремонта, реконструкции, но не более чем на один год.

5.5. Руководителю учреждения за работу в ночное время устанавливается доплата в размере 40 % должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

5.6. Работа руководителя учреждения в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской

Федерации.

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

По желанию руководителя учреждения сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.8. Выполнение руководителем учреждения, его заместителями и главным бухгалтером дополнительной работы по совмещению профессий (должностей) и внутреннему совместительству разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности учреждения.

Решение о работе по совмещению, внутреннему совместительству в отношении руководителя учреждения принимается заместителем мэра города Новосибирска – начальником департамента.

Решение о работе по совмещению, внутреннему совместительству в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения принимается руководителем учреждения.

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

5.9. Надбавка за ученую степень, надбавка за почетное звание, соответствующее профилю выполняемой работы, устанавливается:

в размере 5 % должностного оклада – за почетное звание «Почетный работник сферы молодежной политики Новосибирской области», «Отличник молодежной политики Новосибирской области»;

в размере 10 % должностного оклада – за ученую степень кандидата наук;

в размере 20 % должностного оклада – за ученую степень доктора наук, за звание «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации».

Установление надбавки за ученую степень, почетное звание производится со дня присвоения ученой степени, почетного звания.

5.10. Надбавка за продолжительность непрерывной работы руководителю учреждения устанавливается в зависимости от продолжительности непрерывной работы в муниципальных учреждениях и предприятиях города Новосибирска в сфере культуры, спорта, молодежной политики, благоустройства городской среды, в иных муниципальных учреждениях, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент, в структурных подразделениях мэрии города Новосибирска, в соответствии с размерами, указанными в таблице 5.

Таблица 5

№ п/п	Продолжительность непрерывной работы	Размер надбавки, % должностного оклада
1	2	3
1	От 1 до 5 лет	5
2	От 5 до 10 лет	10
3	От 10 до 20 лет	20
4	От 20 лет и более	30

В качестве непрерывной работы учитывается продолжительность работы в муниципальных учреждениях и предприятиях города Новосибирска в сфере культуры, спорта, молодежной политики, благоустройства городской среды, в иных муниципальных учреждениях, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент, в структурных подразделениях мэрии города Новосибирска при условии перерыва в работе не более 30 календарных дней.

5.11. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается руководителю учреждения:

в размере не более 240 % должностного оклада по результатам выполненных качественных показателей эффективности деятельности учреждения, предусмотренных строками 1 – 12 таблицы 6, за предшествующий период;

в размере не более 5 % от дохода, полученного учреждением за предыдущий месяц, за качественный показатель эффективности деятельности, предусмотренный строкой 13 таблицы 6.

Таблица 6

№ п/п	Качественный показатель эффективности деятельности учреждения	Значение	Размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности, % должностного оклада	Периодичность оценки показателя
1	2	3	4	5
1	Выполнение муниципального задания	90 – 100 %	115	Год
		менее 90 %	0	
2	Количество участников мероприятий от планируемого количества	100 % и более	15	Месяц
		от 80 % до 100 %	5	
		менее 80 %	0	
3	Количество дипломов победителей при участии в профессиональных конкурсах, конференциях, творческих	3 и более	15	Месяц
		1 – 2	5	
		0	0	

1	2	3	4	5
	проектах, курсах повышения квалификации			
4	Регулярное ведение и обновление информации на официальных интернет-ресурсах и в средствах массовой информации	15 и более публикаций на официальных интернет-ресурсах, в СМИ	10	Месяц
		от 5 до 14 публикаций на официальных интернет-ресурсах, в СМИ	5	
		менее 5 публикаций на официальных интернет-ресурсах, в СМИ	0	
5	Отсутствие в учреждении неиспользуемого имущества по вине руководителя		10	Месяц
6	Обеспечение информационной открытости учреждения (размещение и своевременная актуализация информации об учреждении на официальном сайте учреждения и на официальном сайте для размещения информации о государственных и муниципальных учреждениях в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (www.bus.gov.ru))	Своевременное размещение актуальной информации	10	Месяц
7	Укомплектованность учреждения кадрами	Не менее 90 %	10	Месяц
		менее 90 %	0	
8	Отсутствие документально установленных фактов нарушений финансовой и (или) хозяйственной дея-		10	Месяц

1	2	3	4	5
	тельности учреждения			
9	Отсутствие роста сумм остатков средств бюджета на лицевых, расчетных счетах на 1 число месяца	Сумма остатков составляет 0,00 рубля	10	Месяц
		менее 50 % от предыдущего месяца	5	
		более 50 % от предыдущего месяца	0	
10	Отсутствие фактов несвоевременного представления документов, информации, отчетов структурным подразделениям мэрии		20	Месяц
11	Отсутствие фактов нарушений по безопасности деятельности учреждения (пожарная безопасность, тепло-, водо- и электроснабжение)		10	Месяц
12	Отсутствие на первое число месяца непогашенной (неурегулированной) просроченной кредиторской задолженности по муниципальным контрактам (договорам) на закупку товаров, работ, услуг для обеспечения муниципальных нужд, возникшей в результате действий (бездействия) руководителя учреждения		5	Месяц
13	Организация работы учреждения по увеличению доходов учреждения от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности	Наличие доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности	Не более 5 % от дохода за предыдущий месяц	Месяц

5.12. Комиссия по установлению выплат стимулирующего характера руководителям учреждений сферы молодежной политики, созданная в департаменте, ежемесячно оценивает результаты выполнения качественных показателей эффективности деятельности и определяет конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности руководителям учреждений, которые устанавливаются приказами заместителя мэра города Новосибирска – начальника

департамента.

5.13. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности не начисляется руководителю учреждения при наличии его вины в случаях, предусмотренных пунктом 5.10 Положения об установлении системы оплаты труда, утвержденного постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477.

5.14. Максимальный размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности, установленный каждому из заместителей руководителя и главному бухгалтеру, не должен превышать максимальный размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности руководителя соответствующего учреждения, установленный в заключенном с ним трудовом договоре.

Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности главному бухгалтеру учреждения не начисляется в случаях, предусмотренных пунктом 5.15 Положения об установлении системы оплаты труда, утвержденного постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477.

5.15. Премия по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) руководителю учреждения устанавливается приказом заместителя мэра города Новосибирска – начальника департамента при условии отсутствия нарушений исполнительской дисциплины и выплаты премии работникам учреждения.

Размер премии по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) руководителю учреждения определяет заместитель мэра города Новосибирска – начальник департамента на основании предложений комиссии по установлению выплат стимулирующего характера руководителям учреждений сферы молодежной политики, созданной в департаменте, за достигнутые результаты работы учреждения.

Премия по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда.

5.16. Премия по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) не начисляется руководителю учреждения при наличии его вины в случаях, предусмотренных пунктом 5.10 Положения об установлении системы оплаты труда, утвержденного постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477, абзацами вторым – шестым пункта 5.17 Положения. Условие неначисления премии по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) за один и тот же случай действует однократно.

5.17. Премия по итогам календарного периода (месяц) заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения не начисляется при наличии их вины в случаях:

наложения дисциплинарного взыскания в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

необоснованного невыполнения предписаний проверок контролирующих органов;

нецелевого использования бюджетных средств;

образования несанкционированной дебиторской и (или) кредиторской задолженности;

возникновения чрезвычайной ситуации в учреждении, обусловленной недобросовестным исполнением обязанностей работниками учреждения.

5.18. Премия за выполнение важных и особо важных заданий руководителям

учреждений устанавливается приказом заместителя мэра города Новосибирска – начальника департамента за качественное и оперативное выполнение важного или особо важного задания в соответствии с требованиями, установленными пунктом 5.13 Положения об установлении системы оплаты труда, утвержденного постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477, и выплачивается одновременно при наличии экономии фонда оплаты труда.

Размер премии за выполнение важных и особо важных заданий руководителям учреждений не должен превышать 100 % должностного оклада.

6. Заключительные положения

6.1. Руководитель учреждения использует экономию фонда оплаты труда, полученную за счет проведения мероприятий по оптимизации штатной численности и изменению трудового процесса, на увеличение заработной платы работников, в том числе на обеспечение достигнутого соотношения между уровнем оплаты труда отдельных категорий работников бюджетной сферы и уровнем средней заработной платы в Новосибирской области.

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.

ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений сферы благоустройства городской среды, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент культуры, спорта и молодежной политики 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 культуры, спорта и молодежной 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, утвержденное постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477) и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников, условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений сферы благоустройства городской среды города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска (далее – учреждения).

1.2. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, 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, муниципальными правовыми актами города Новосибирска, Положением с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

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.

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, тарифная ставка);

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера;

выплаты по районному коэффициенту.

1.6. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется 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 учреждения учитываются должностные оклады (оклады), выплаты компенсационного характера, стимулирующего характера и выплаты по районному коэффициенту в пределах объема бюджетных ассигнований департамента культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска (далее – департамент) 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.

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

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

Перечень должностей, профессий работников, относящихся к основному персоналу:

агроном;

водитель автомобиля;

водитель мототранспортных средств;

водитель транспортно-уборочной машины;

главный агроном;

диспетчер;

заточник;

инженеры (отдела лесного хозяйства);

контролер технического состояния автотранспортных средств;

мастер участка;

машинист;

механик;
моторист;
начальник смены (участка);
оператор пнедробильной машины;
оператор снегоплавильной машины;
оператор установки для пересадки деревьев;
пильщик;
производитель работ;
рабочий зеленого строительства;
рабочий зеленого хозяйства;
руководитель учреждения;
слесарь по ремонту автомобилей;
столяр;
токарь;
тракторист;
электрогазосварщик;
электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования.

1.8. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной 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 раздельно по каждой из указанных должностей.

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 должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, по должностям и профессиям, являющимся специфическими для соответствующей отрасли, устанавливаются постановлением мэрии города Новосибирска на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней, уровней (подуровней) квалификаций, групп по оплате труда руководителей.

2.2. Работникам учреждения с повременной оплатой труда, включая работников, труд которых непосредственно связан с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств, заработная плата рассчитывается с применением часовой тарифной ставки.

Расчет часовой тарифной ставки производится исходя из должностного оклада (оклада) работника и нормы рабочего времени за месяц, исчисленной в соответствии с Порядком исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации

от 13.08.2009 № 588н.

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

Расчет сдельных расценок производится с учетом нормативной трудоемкости по видам работ и окладов работников по соответствующим профессиям.

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.

2.4. 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.

2.5. 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 рекомендации аттестационной комиссии.

2.6. Должностной оклад (оклад), тарифная ставка устанавливается в трудовом договоре в соответствии со штатным расписанием учреждения.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об установлении системы оплаты труда, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477, Положением.

3.2. 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.

Размер и условия осуществления выплат компенсационного характера руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются с учетом раздела 5 Положения.

3.3. 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;
- 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;

доплата за особенности деятельности отдельных категорий работников учреждения сферы благоустройства городской среды.

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

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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.

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 % должностного оклада (оклада, часовой тарифной ставки).

3.5. Доплату за работу в ночное время рекомендуется устанавливать в размере не более 40 % часовой тарифной ставки, должностного оклада (оклада), рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22.00 до 6.00 часов.

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

3.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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 приказом руководителя учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, на вакантную ставку – не более 100 % должностного оклада (оклада), ставки по совмещаемой должности.

3.9. Доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются 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».

3.10. Доплата за особенности деятельности отдельных категорий работников учреждения сферы благоустройства городской среды устанавливается в размере 20 % должностного оклада (оклада, часовой тарифной ставки):

за руководство бригадой, уборочным комплексом;

стажировку вновь принятых сотрудников.

Доплата за особенности деятельности отдельных категорий работников устанавливаются в размере 30 % должностного оклада (оклада, часовой тарифной ставки):

за работу по графику в режиме труда с разделением дня на части в связи с неодинаковой интенсивностью рабочего дня.

3.11. 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 устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

4.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работнику учреждения определяются учреждением самостоятельно в соответствии с Положением об установлении системы оплаты труда, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477, Положением в пределах фонда оплаты труда, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, устанавливаются трудовым договором в соответствии с коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, разработанным с учетом мнения представительного органа работников.

Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются с учетом раздела 5 Положения.

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

надбавка за ученую степень;

надбавка за почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы;

надбавка за продолжительность непрерывной работы;

надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;

премии за выполнение важных и особо важных заданий;

премии по итогам календарного периода.

4.4. Надбавку за ученую степень, надбавку за почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, рекомендуется устанавливать работникам:

в размере 10 % должностного оклада (оклада, часовой тарифной ставки) – за ученую степень кандидата наук;

в размере 20 % должностного оклада (оклада, часовой тарифной ставки) – за ученую степень доктора наук, почетное звание «Заслуженный лесовод Российской Федерации», «Заслуженный работник сельского хозяйства Российской Федерации».

Установление надбавки за ученую степень, почетное звание производится со дня присвоения ученой степени, почетного звания.

4.5. Надбавка за продолжительность непрерывной работы устанавливается работникам учреждений в зависимости от продолжительности непрерывной работы в муниципальных учреждениях и предприятиях города Новосибирска в сфере культуры, спорта, молодежной политики, благоустройства городской среды, в иных муниципальных учреждениях, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент, в структурных подразделениях мэрии города Новосибирска в соответствии с рекомендуемыми размерами, указанными в таблице 1.

Таблица 1

№ п/п	Продолжительность непрерывной работы	Размер надбавки, % должностного оклада (оклада), часовой тарифной ставки
1	2	3
1	От 1 года до 5 лет	5
2	От 5 до 10 лет	10
3	От 10 до 20 лет	20
4	От 20 лет и более	30

В качестве непрерывной работы учитывается продолжительность работы в муниципальных учреждениях и предприятиях города Новосибирска в сфере культуры, спорта, молодежной политики, благоустройства городской среды, в иных муниципальных учреждениях, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент, в структурных подразделениях мэрии города Новосибирска при условии перерыва в работе не более 30 календарных дней.

4.6. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается работникам учреждения в процентах к должностному окладу (окладу) по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника учреждения.

Конкретные качественные показатели эффективности деятельности работников учреждения (за исключением руководителя учреждения) определяются по каждой должности (профессии) учреждением самостоятельно в соответствии с Положением, закрепляются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, и устанавливаются в трудовом договоре с работником.

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

Рекомендуемые качественные показатели эффективности деятельности ра-

ботников учреждения, учитываемые при определении надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работников учреждения, приведены в таблице 2.

Таблица 2

№ п/п	Наименование качественного показателя эффективности деятельности работника учреждения
1	2
1	Выполнение планового объема оказываемых муниципальных услуг (работ)
2	Отсутствие неисполненных в установленный срок письменных поручений руководителя учреждения
3	Отсутствие фактов нарушения требований законодательства в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения муниципальных нужд
4	Отсутствие фактов порчи и потери закрепленного имущества (инструмента, инвентаря)
5	Обеспечение безаварийной деятельности учреждения
6	Отсутствие фактов нарушений сроков и порядка представления бюджетной, налоговой отчетности в контролирующие органы, документов, информации, отчетов
7	Отсутствие обоснованных претензий, жалоб и отрицательных отзывов населения, получателей услуг, работников учреждения
8	Отсутствие просроченной дебиторской (кредиторской) задолженности
9	Отсутствие замечаний контролирующих (надзорных) органов по результатам проверок
10	Участие в профессиональных конкурсах
11	Разработка и реализация авторских программ, реализация инновационных методик, технологий (при наличии экспертного сопровождения)
12	Исполнение плана текущих и капитальных ремонтов за отчетный период
13	Исполнение плана мероприятий по обеспечению пожарной безопасности, плана антитеррористических мероприятий по обеспечению безопасности учреждения, плана мероприятий по обеспечению техники безопасности в учреждении
16	Обеспечение учреждения квалифицированными кадрами
17	Интенсивность и напряженность труда в зимний период с 15 октября до 15 апреля для работников учреждения, замещающих следующие должности: ведущий агроном, агроном 1 категории, агроном, рабочий зеленого хозяйства, мастер участка, начальник участка посадки крупномерных деревьев и аварийно-оперативных работ, производитель работ, рабочий зеленого строительства, начальник участка ремонта садово-паркового оборудования, водитель автомобиля, тракторист, машинист
18	Отсутствие штрафов за нарушение Правил дорожного движения
19	Соблюдение технологического процесса при производстве работ
20	Отсутствие фактов превышения норм расходования горюче-смазочных материалов
21	Выполнение нормированного технического задания качественно и в срок с учетом отработки планового фонда рабочего времени в месяц (фактически отработанных часов на линии для водителей, механизаторов)
22	Своевременное и достоверное оформление заявок, путевых листов и другой

1	2
	профильной документации
23	Сохранность закрепленной автомобильной техники
24	Отсутствие замечаний по срокам и качеству уборки закрепленных территорий
25	Своевременная выплата заработной платы
26	Обеспечение информационной открытости учреждения
27	Осуществление правового сопровождения учреждения
28	Соблюдение положений и норм трудового законодательства при оформлении трудовых отношений с работниками

4.7. Комиссия по установлению выплат стимулирующего характера работникам учреждения, созданная в учреждении, ежемесячно оценивает результаты выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника учреждения и определяет конкретный размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работнику учреждения, который устанавливается приказом руководителя учреждения.

4.8. Премия за выполнение важных и особо важных заданий работнику учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения за качественное и оперативное выполнение конкретного или особо важного задания.

Основанием для установления премии за выполнение важного или особо важного задания является наличие поручения руководителя учреждения конкретному работнику (работникам) выполнить важное (особо важное) задание, оформленное в письменном виде.

Критерии, по которым выполнение заданий относится к важным или особо важным, определяются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения.

Решение о выплате премии за выполнение важного или особо важного задания и ее размере принимается руководителем учреждения.

Премия за выполнение важных и особо важных заданий устанавливается при наличии экономии фонда оплаты труда, выплачивается единовременно и максимальным размером не ограничивается.

4.9. Премия по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) работнику учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения.

Основным критерием для выплаты премии по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) служит успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.

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

Премии по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) устанавливаются при наличии экономии фонда оплаты труда и максимальным размером не ограничиваются.

Доля премий по итогам календарного периода в общем объеме выплат стимулирующего характера в учреждении за соответствующий период не должна превышать 30 %.

4.10. Все выплаты стимулирующего характера производятся пропорцио-

нально фактически отработанному времени в расчетном периоде согласно таблице учета рабочего времени.

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.

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. Размер должностного оклада руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливается с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 – 30 % ниже должностного оклада руководителя этого учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы. Механизм установления должностного оклада заместителю руководителя определяется локальным нормативным актом учреждения.

5.4. Группа по оплате труда руководителей определяется исходя из количества баллов в соответствии с таблицей 3.

Таблица 3

№ п/п	Группа по оплате труда руководителей			
	I	II	III	IV
1	2	3	4	5
1	Более 1000	750 – 999	500 – 749	Менее 500

5.4.1. Количество баллов, предусмотренных таблицей 3, исчисляется путем суммирования баллов по критериям, характеризующим деятельность учреждения, приведенным в таблице 4.

Таблица 4

№ п/п	Критерий	Количество баллов
1	2	3
1	Численность работников учреждения	1 – за каждого работника
2	Количество структурных подразделений, основной	10 – за каждое структур-

1	2	3
	деятельностью которых является текущее содержание объектов озеленения; охрана, защита и воспроизводство городских лесов; содержание декоративного питомника; содержание детских и спортивных площадок, ремонт малых архитектурных форм	ное подразделение
3	Количество бензиновых автомобилей грузовых бортовых и легковых, дорожных машин	10 – за каждую единицу
4	Количество газобаллонных грузовых бортовых и специализированных автомобилей, газобаллонных и дизельных легковых автомобилей; электромобилей, электрогрузчиков; бензиновых специализированных и специальных автомобилей грузоподъемностью до 20 т	12 – за каждую единицу
5	Количество дизельных грузовых бортовых, специализированных и специальных автомобилей грузоподъемностью до 20 т; экскаваторов емкостью ковша до 1 куб. м; тракторов, спецтракторов; автобусов малых и особо малых габаритной длиной до 7,5 м	15 – за каждую единицу
6	Количество грузовых специализированных и специальных автомобилей грузоподъемностью от 20 до 40 т, тракторов-подъемников, железнодорожных кранов, пневмокранов, экскаваторов емкостью ковша свыше 1 куб. м, автобусов средних и больших габаритной длиной от 7,5 до 11,0 м	20 – за каждую единицу
7	Количество грузовых специализированных и специальных автомобилей грузоподъемностью от 40 до 60 т, автобусов особо больших и сочлененных габаритной длиной от 11,0 до 18,0 м	30 – за каждую единицу
8	Количество грузовых специализированных и специальных автомобилей грузоподъемностью свыше 60 т, автобусов габаритной длиной свыше 18,0 м	50 – за каждую единицу
9	Количество прицепов, полуприцепов	5 – за каждую единицу

5.4.2. Отнесение учреждения к группе по оплате труда руководителей осуществляется приказом заместителя мэра города Новосибирска – начальника департамента сроком на три года на основании документов, подтверждающих показатели по критериям, характеризующим деятельность учреждения, в течение последнего года действия группы по оплате труда руководителей.

В случае изменения показателей по критериям, характеризующим деятельность учреждения, группа по оплате труда руководителей может быть пересмотрена досрочно.

5.4.3. При создании учреждения отнесение его к группе по оплате труда руководителей осуществляется исходя из плановых (проектных) показателей, на срок не более одного года.

При закрытии закрепленных за учреждением объектов недвижимости на капитальный ремонт или реконструкцию за учреждением сохраняется группа по оплате труда руководителей, установленная до начала ремонта, реконструкции, но не более чем на один год.

5.5. Руководителю учреждения за работу в ночное время устанавливается доплата в размере 40 % должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

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

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

По желанию руководителя учреждения сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.8. Выполнение руководителем учреждения, его заместителями и главным бухгалтером дополнительной работы по совмещению и внутреннему совместительству разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности учреждения.

Решение о работе по совмещению и внутреннему совместительству в отношении руководителя учреждения принимается заместителем мэра города Новосибирска – начальником департамента.

Решение о работе по совмещению и внутреннему совместительству в отношении заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения принимается руководителем учреждения.

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

5.9. Надбавка за ученую степень, надбавка за почетное звание, соответствующее профилю выполняемой работы, устанавливается:

в размере 10 % должностного оклада – за ученую степень кандидата наук;

в размере 20 % должностного оклада – за ученую степень доктора наук, почетное звание «Заслуженный лесовод Российской Федерации», «Заслуженный работник сельского хозяйства Российской Федерации».

Установление надбавки за ученую степень, почетное звание производится со дня присвоения ученой степени, почетного звания.

5.10. Надбавка за продолжительность непрерывной работы руководителю учреждения устанавливается в зависимости от продолжительности непрерывной работы в муниципальных учреждениях сферы культуры, спорта, молодежной политики, благоустройства городской среды, в иных учреждениях, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент, в структурных подразделениях мэрии города Новосибирска, в соответствии с размерами, указанными в таблице 5.

Таблица 5

№ п/п	Продолжительность непрерывной работы	Размер надбавки, % должностного оклада
1	2	3
1	От 1 до 5 лет	5

1	2	3
2	От 5 до 10 лет	10
3	От 10 до 20 лет	20
4	От 20 лет и более	30

В качестве непрерывной работы учитывается продолжительность работы в муниципальных учреждениях и предприятиях города Новосибирска в сфере культуры, спорта, молодежной политики, благоустройства городской среды, в иных учреждениях, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент, в структурных подразделениях мэрии города Новосибирска при условии перерыва в работе не более 30 календарных дней.

5.11. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается руководителю учреждения:

в размере не более 385 % должностного оклада по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения, предусмотренных строками 1 – 8 таблицы 6, за предшествующий период;

в размере не более 5 % от дохода, полученного учреждением за предыдущий месяц, за качественный показатель эффективности деятельности учреждения, предусмотренный строкой 9 таблицы 6.

Таблица 6

№ п/п	Качественный показатель эффективности деятельности учреждения	Значение	Размер надбавки, % должностного оклада	Периодичность оценки показателя
1	2	3	4	5
1	Выполнение муниципального задания	100 %	200	Год
		менее 100 %	0	
2	Отсутствие документально установленных фактов нарушений в финансовой и (или) хозяйственной деятельности учреждения	Да	30	Месяц
		нет	0	
3	Отсутствие на конец отчетного периода необоснованных остатков денежных средств на лицевых счетах учреждений, за исключением средств от приносящей доход деятельности	Да	30	Месяц
		нет	0	
4	Отсутствие неисполненных в установленный срок предписаний органов государственного контроля (надзора)	Да	30	Месяц
		нет	0	
5	Отсутствие фактов несвоевременного (некачественного) пред-	Да	30	Месяц
		нет	0	

1	2	3	4	5
	ставления месячных, квартальных и годовых отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности, статистической отчетности, других сведений			
6	Отсутствие фактов несвоевременной и некачественной подготовки документации на проведение аукционов, конкурсов, запросов котировок в соответствии с утвержденным планом-графиком на текущий финансовый год	Да	30	Месяц
		нет	0	
7	Отсутствие фактов несоблюдения трудового законодательства	Да	30	Месяц
		нет	0	
8	Отсутствие на первое число месяца, по итогам которого осуществляется оценка результатов выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения, непогашенной (неурегулированной) просроченной кредиторской задолженности по муниципальным контрактам (договорам) на закупку товаров, работ, услуг для обеспечения муниципальных нужд, возникшей в результате действий (бездействия) руководителя учреждения	Да	5	Месяц
		нет	0	
9	Организация работы учреждения по увеличению доходов учреждения за счет реализации платных услуг и иной приносящей доход деятельности	Наличие доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности	не более 5 % от дохода за предыдущий месяц	Месяц

5.12. Комиссия по установлению выплат стимулирующего характера руководителям учреждений сферы благоустройства городской среды, созданная в департаменте, ежемесячно оценивает результаты выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения и определяет конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности руководителям учреждений, которые устанавливаются приказами заместителя мэра города Новосибирска – начальника департамента.

5.13. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности не начисляется руководителю учреждения при наличии его вины в случаях, предусмотренных пунктом 5.10 Положения об установлении системы оплаты труда, утвержденного постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477.

5.14. Максимальный размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности, установленный каждому из заместителей руководителя и главному бухгалтеру, не должен превышать максимальный размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности руководителя соответствующего учреждения, установленный в заключенном с ним трудовом договоре.

Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности главному бухгалтеру учреждения не начисляется в случаях, предусмотренных пунктом 5.15 Положения об установлении системы оплаты труда, утвержденного постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477.

5.15. Премия по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) руководителю учреждения устанавливается приказом заместителя мэра города Новосибирска – начальника департамента при условии отсутствия нарушений исполнительской дисциплины и выплаты премии работникам учреждения.

Размер премии по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) руководителю учреждения определяет заместитель мэра города Новосибирска – начальник департамента на основании предложений комиссии по установлению выплат стимулирующего характера руководителям учреждений сферы благоустройства городской среды, созданной в департаменте, за достигнутые результаты работы учреждения.

Премия по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда.

5.16. Премия по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) не начисляется руководителю учреждения при наличии его вины в случаях, предусмотренных пунктом 5.10 Положения об установлении системы оплаты труда, утвержденного постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477, абзацами вторым – шестым пункта 5.17 Положения. Условие неначисления премии по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) за один и тот же случай действует однократно.

5.17. Премия по итогам календарного периода (месяц) заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения не начисляется при наличии их вины в случаях:

наложения дисциплинарного взыскания в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

необоснованного невыполнения предписаний проверок контролирующих органов;

нецелевого использования бюджетных средств;

образования несанкционированной дебиторской и (или) кредиторской задолженности;

возникновения чрезвычайной ситуации в учреждении, обусловленной недобросовестным исполнением обязанностей работниками учреждения.

5.18. Премия за выполнение важных и особо важных заданий руководителям учреждений устанавливается приказом заместителя мэра города Новосибирска –

начальника департамента за качественное и оперативное выполнение важного или особо важного задания в соответствии с требованиями, установленными пунктом 5.13 Положения об установлении системы оплаты труда, утвержденного постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477, и выплачивается одновременно при наличии экономии фонда оплаты труда.

Размер премии за выполнение важных и особо важных заданий руководителям учреждений не должен превышать 100 % должностного оклада.

6. Заключительные положения

6.1. Руководитель учреждения использует экономию фонда оплаты труда, полученную за счет проведения мероприятий по оптимизации штатной численности и изменению трудового процесса, на увеличение заработной платы работников, в том числе на обеспечение достигнутого соотношения между уровнем оплаты труда отдельных категорий работников бюджетной сферы и уровнем средней заработной платы в Новосибирской области.

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.

ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципального учреждения, осуществляющего технический надзор, и муниципального учреждения, осуществляющего методическое сопровождение деятельности по реализации проектов, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент культуры, спорта и молодежной политики 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 культуры, спорта и молодежной 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, утвержденное постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477) и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников, условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципального учреждения города Новосибирска, осуществляющего технический надзор, и муниципального учреждения города Новосибирска, осуществляющего методическое сопровождение деятельности по реализации проектов города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска (далее – учреждения).

1.2. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются 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, муниципальными правовыми актами

города Новосибирска, Положением с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

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.

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

При формировании годового фонда оплаты труда учреждения учитываются должностные оклады (оклады), выплаты компенсационного характера, стимулирующего характера и выплаты по районному коэффициенту в пределах объема бюджетных ассигнований департамента культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска (далее – департамент) 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.

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

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

Перечень должностей, профессий работников, относящихся к основному персоналу, приведен в таблице 1.

Таблица 1

№ п/п	Виды учреждений	Наименования должностей и профессий работников, относящихся к основному персоналу
1	2	3
1	Учреждение, осу-	Инженер;

1	2	3
	<p>ществляющее техниче-ский надзор</p>	<p>инженер по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений; инженер по охране окружающей среды (эколог); инженер по энергетике; главный инженер; заместитель директора; инженер по пожарной безопасности; инженер по проектно-сметной работе; начальник отдела муниципальных закупок; начальник отдела по эксплуатации объектов благоустройства; начальник отдела по эксплуатации объектов культуры; начальник отдела по эксплуатации объектов спорта; начальник экономического отдела; руководитель учреждения; специалист по закупкам; специалист по охране труда; старший специалист по закупкам; экономист; юрисконсульт</p>
2	<p>Учреждение, осу-ществляющее методи-ческое сопровождение деятельности по реали-зации проектов</p>	<p>Главный эксперт; главный аналитик; заместители начальников отделов; программист; менеджер; начальник отдела; руководитель учреждения; экономист; юрисконсульт</p>

1.8. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной 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 раздельно по каждой из указанных должностей.

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 должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, по должностям и профессиям, являющимся специфическими для соответствующей отрасли, устанавливаются постановлениями мэрии го-

рода 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 рекомендации аттестационной комиссии.

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

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об установлении системы оплаты труда, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477, Положением.

3.2. 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.

Размер и условия осуществления выплат компенсационного характера руководителю учреждения, заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются с учетом раздела 5 Положения.

3.3. 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;

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.

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

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной

оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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.

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 % должностного оклада (оклада).

3.5. Доплату за работу в ночное время рекомендуется устанавливать в размере не более 40 % должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22.00 до 6.00 часов.

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

3.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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 приказом руководителя учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, на вакантную ставку – не более 100 % должностного оклада (оклада), ставки по совмещаемой должности.

3.9. Доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются 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».

3.10. Все выплаты компенсационного характера производятся пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде согласно табелю 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 устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

4.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работнику учреждения определяются учреждением самостоятельно в соответ-

ствии с Положением об установлении системы оплаты труда, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477, Положением в пределах фонда оплаты труда, в том числе за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, устанавливаются трудовым договором в соответствии с коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, разработанным с учетом мнения представительного органа работников.

Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются с учетом раздела 5 Положения.

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

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

надбавка за ученую степень;

надбавка за почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы;

надбавка за продолжительность непрерывной работы;

надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;

премии за выполнение важных и особо важных заданий;

премии по итогам календарного периода.

4.4. Надбавку за ученую степень, надбавку за почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, рекомендуется устанавливать:

в размере 10 % должностного оклада (оклада) – работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, почетные звания «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный артист Российской Федерации» и работающим по соответствующему профилю;

в размере 15 % должностного оклада (оклада) – работникам, имеющим почетное спортивное звание «Почетный спортивный судья России» и работающим по соответствующему профилю;

в размере 20 % должностного оклада (оклада) – работникам, имеющим ученую степень доктора наук, звание «Народный артист Российской Федерации», почетные звания «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации (СССР и союзных республик, входивших в состав СССР)», «Заслуженный лесовод Российской Федерации», «Заслуженный работник сельского хозяйства Российской Федерации», почетные спортивные звания «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный тренер России (СССР)», спортивные звания «Мастер спорта России (СССР) международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам) России (СССР)» и работающим по соответствующему профилю.

Установление надбавки за ученую степень, почетное звание производится со дня присвоения ученой степени, почетного звания.

4.5. Надбавка за продолжительность непрерывной работы устанавливается работникам учреждений в зависимости от продолжительности непрерывной работы в муниципальных учреждениях и предприятиях города Новосибирска в сфере

культуры, спорта, молодежной политики, благоустройства городской среды, в иных муниципальных учреждениях, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент, в структурных подразделениях мэрии города Новосибирска, в соответствии с рекомендуемыми размерами, указанными в таблице 2.

Таблица 2

№ п/п	Продолжительность непрерывной работы	Размер надбавки, % должностного оклада (оклада)
1	2	3
1	От 1 года до 5 лет	5
2	От 5 до 10 лет	10
3	От 10 до 20 лет	20
4	От 20 лет и более	30

В качестве непрерывной работы учитывается продолжительность работы в муниципальных учреждениях и предприятиях города Новосибирска в сфере культуры, спорта, молодежной политики, благоустройства городской среды, в иных муниципальных учреждениях, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент, в структурных подразделениях мэрии города Новосибирска, при условии перерыва в работе не более 30 календарных дней.

4.6. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается работникам учреждения в процентах к должностному окладу (окладу) по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника в пределах фонда оплаты труда.

Конкретные качественные показатели эффективности деятельности работников учреждения (за исключением руководителя учреждения) определяются по каждой должности (профессии) учреждением самостоятельно в соответствии с Положением, закрепляются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, и устанавливаются в трудовом договоре с работником.

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

Рекомендуемые качественные показатели эффективности деятельности работников учреждения, учитываемые при определении надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работников учреждения приведены в таблице 3.

№ п/п	Наименование качественного показателя эффективности деятельности работника учреждения
1	2
1	Отсутствие фактов неисполнения, ненадлежащего исполнения (несвоевременного или выполнения не по существу) задач, относящихся к видам деятельности, определенных уставом учреждения
2	Отсутствие неисполненных в установленный срок письменных поручений руководителя учреждения
3	Соблюдение законодательства по размещению муниципального заказа
4	Отсутствие фактов нарушения требований законодательства в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения муниципальных нужд
5	Отсутствие фактов нарушения сроков размещения информации о закупках на официальных сайтах, электронных площадках
6	Соблюдение технологического процесса при производстве работ
7	Соблюдение правил дорожного движения при производстве работ
8	Отсутствие фактов превышения норм расходования горюче-смазочных материалов
9	Выполнение нормированного, технического задания качественно и в срок (фактически отработанных часов на линии для водителей, механизаторов)
10	Сохранность закрепленной автомобильной техники, инструмента, инвентаря
11	Отсутствие штрафов за нарушение Правил дорожного движения
12	Своевременное и достоверное оформление заявок, путевых листов и другой профильной документации
13	Отсутствие замечаний по срокам и качеству уборки закрепленных помещений, территории
14	Отсутствие фактов порчи и потери закрепленного имущества (инструмента, инвентаря)
15	Обеспечение безаварийной деятельности учреждения
16	Отсутствие фактов нарушений сроков и порядка представления бюджетной, налоговой отчетности в контролирующие органы, документов, информации, отчетов
17	Отсутствие обоснованных претензий, жалоб и отрицательных отзывов населения, получателей услуг, работников учреждения
18	Отсутствие просроченной дебиторской (кредиторской) задолженности
19	Отсутствие замечаний контролирующих надзорных органов по результатам проверок
20	Исполнение плана текущих и капитальных ремонтов за отчетный период
21	Исполнение плана мероприятий по обеспечению пожарной безопасности, плана антитеррористических мероприятий по обеспечению безопасности учреждения, плана мероприятий по обеспечению техники безопасности в учреждении;
22	Обеспечение учреждения квалифицированными кадрами
23	Своевременная выплата заработной платы
24	Обеспечение информационной открытости учреждения
25	Осуществление правового сопровождения деятельности учреждения
26	Соблюдение положений и норм трудового законодательства при оформлении трудовых отношений работника

4.7. Комиссия по установлению выплат стимулирующего характера работникам учреждения, созданная в учреждении, ежемесячно оценивает результаты выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника учреждения и определяет конкретный размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работнику учреждения, который устанавливается приказом руководителя учреждения.

4.8. Премия за выполнение важных и особо важных заданий работнику учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения за качественное и оперативное выполнение конкретного важного или особо важного задания.

Основанием для установления премии за выполнение важного или особо важного задания является наличие поручения руководителя учреждения конкретному работнику (работникам) выполнить важное (особо важное) задание, оформленное в письменном виде.

Критерии, по которым задание относится к важным или особо важным, определяются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения.

Решение о выплате премии за выполнение важного или особо важного задания и ее размере принимается руководителем учреждения.

Премия за выполнение важных и особо важных заданий устанавливается при наличии экономии фонда оплаты труда, выплачивается единовременно и максимальным размером не ограничивается.

4.9. Премия по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) работнику учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения. Основным критерием для выплаты премии по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) служит успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде. Размер премии работнику определяет руководитель учреждения на основании предложений комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам, созданной в учреждении.

Премии по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) устанавливаются при наличии экономии фонда оплаты труда и максимальным размером не ограничиваются.

Доля премий по итогам календарного периода в общем объеме выплат стимулирующего характера в учреждении за соответствующий период не должна превышать 30 %.

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

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 заместителя мэра города Новосибирска – начальника департамента.

Трудовой договор заключается в соответствии с типовой формой трудового, 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. Размер должностного оклада руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливается с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 – 30 % ниже должностного оклада руководителя этого учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы. Механизм установления должностного оклада заместителю руководителя определяется локальным нормативным актом учреждения.

5.4. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется исходя из количества баллов в соответствии с таблицей 4.

Таблица 4

№ п/п	Группа по оплате труда руководителей			
	I	II	III	IV
1	2	3	4	5
1	Более 750	500 – 750	250 – 499	Менее 250

Сумма баллов исчисляется в соответствии с таблицей 5.

Таблица 5

№ п/п	Критерий	Количество баллов
1	2	3
1. Учреждение, осуществляющее технический надзор		
1.1	Контроль за потреблением коммунальных услуг	5 за каждое учреждение
1.2	Контроль за состоянием инженерных коммуникационных сетей	5 за каждое учреждение
1.3	Осуществление проверки конкурсной, аукционной и котировочной документации для размещения муниципального заказа	5 за каждое учреждение
1.4	Проведение обследований технического состояния зданий и сооружений муниципальных учреждений с составлением актов	5 за каждый акт
1.5	Контроль за проведением капитального и текущего ремонта в муниципальных учреждениях	5 за каждое учреждение
2. Учреждение, осуществляющее методическое сопровождение деятельности по реализации проектов		
2.1	Количество организованных и проведенных в	60 за каждое мероприятие

1	2	3
	течение года мероприятий по обмену опытом, семинаров, мастер-классов, круглых столов	
2.2	Разработка методических материалов для применения всеми организациями (группами организаций по отраслевой принадлежности)	50 за каждый материал
2.3	Подготовка индивидуальных информационно-методических рекомендаций организациям департамента	10 за каждую рекомендацию
2.4	Количество принятых учредителем разработанных проектов программ, концепций, стратегий развития культуры, спорта и молодежной политики, озелененных общественных пространств, а также развития отдельных организаций в указанных сферах	70 за каждый документ
2.5	Проведение оценки качества услуг организаций культуры, спорта и молодежной политики	10 за каждую организацию

Отнесение учреждения к группе по оплате труда руководителей осуществляется приказами заместителя мэра города Новосибирска – начальника департамента на три года на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы учреждения в течение последнего календарного года.

Отнесение учреждения к группе по оплате труда руководителей при его создании осуществляется исходя из плановых (проектных) показателей, на срок не более одного года.

При закрытии закрепленных за учреждением объектов недвижимости и капитальный ремонт, реконструкцию за учреждением сохраняется группа по оплате труда руководителей, установленная до начала ремонта, реконструкции, но не более чем на один год.

В случае изменения объемов работы учреждения группа по оплате труда руководителей может быть пересмотрена досрочно.

5.5. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру за работу в ночное время устанавливается доплата в размере 20 % должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

5.6. Работа руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.8. Выполнение руководителем учреждения, его заместителями и главным бухгалтером дополнительной работы по совмещению и внутреннему совместительству разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности учреждения.

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

Решение о работе по совмещению и внутреннему совместительству в отношении руководителя учреждения принимается заместителем мэра города Новосибирска – начальником департамента.

Решение о работе по совмещению и внутреннему совместительству в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения принимается руководителем учреждения.

5.9. Надбавки за ученую степень, почетное звание, соответствующие профилю выполняемой работы учреждения, устанавливаются:

в размере 10 % должностного оклада – руководителю, имеющему ученую степень кандидата наук, почетные звания «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный артист Российской Федерации»;

в размере 15 % должностного оклада – руководителю, имеющему почетное спортивное звание «Почетный спортивный судья России»;

в размере 20 % должностного оклада – руководителю, имеющему ученую степень доктора наук, звание «Народный артист Российской Федерации», почетные звания «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации (СССР, союзных республик, входивших в состав СССР)», «Заслуженный лесовод Российской Федерации», «Заслуженный работник сельского хозяйства Российской Федерации», почетные спортивные звания «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный тренер России (СССР)», спортивные звания «Мастер спорта России (СССР) международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам) России (СССР)».

Надбавка за ученую степень, почетное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований по выбору руководителя учреждения.

Установление надбавки за ученую степень, почетное звание производится со дня присвоения ученой степени, почетного звания.

5.10. Надбавка за продолжительность непрерывной работы руководителю учреждения устанавливается в зависимости от непрерывной работы в муниципальных учреждениях и предприятиях города Новосибирска в сфере культуры, спорта, молодежной политики, благоустройства городской среды, в иных учреждениях, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент, в структурных подразделениях мэрии города Новосибирска, в соответствии с рекомендуемыми размерами, указанными в таблице 6.

Таблица 6

№ п/п	Продолжительность непрерывной работы	Размер надбавки, % должностного оклада
1	2	3
1	От 1 до 5 лет	5
2	От 5 до 10 лет	10
3	От 10 до 20 лет	20
4	От 20 лет и более	30

В качестве непрерывной работы учитывается продолжительность работы в муниципальных учреждениях и предприятиях города Новосибирска в сфере культуры, спорта, молодежной политики, благоустройства городской среды, в иных учреждениях, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент, в структурных подразделениях мэрии города Новосибирска, при условии перерыва в работе не более 30 календарных дней.

5.11. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности для руководителя учреждения, осуществляющего технический надзор, учреждения, осуществляющего методическое сопровождение деятельности муниципальных организаций культуры, спорта и молодежной политики, устанавливается в соответствии с показателями качества выполняемых работ за предшествующий месяц, предусмотренными в таблице 7, и выплачивается в размере не более 430 % должностного оклада.

Таблица 7

№ п/п	Качественный показатель эффективности деятельности учреждения	Значение	Размер надбавки, % должностного оклада	
			для учреждения, осуществляющего технический надзор	для учреждения, осуществляющего методическое сопровождение деятельности по реализации проектов
1	2	3	4	5
1	Отсутствие фактов неисполнения, ненадлежащего исполнения функций технического надзора	Отсутствие	245	
		наличие	0	
2	Отсутствие фактов неисполнения, ненадлежащего исполнения (несвоевременного или выполнения не по существу) задач, относящихся к видам деятельности, определенных уставом учреждения	Отсутствие		245
		наличие		0
3	Отсутствие не исполненных в установленный срок предписаний органов государственного (муниципального) контроля (надзора), за исключением предписаний органов государственного надзора и контроля за	Отсутствие	30	30
		наличие	0	0

1	2	3	4	5
	соблюдением трудового законодательства			
4	Отсутствие конфликтных ситуаций, рекламаций и судебных споров по вине учреждения	Отсутствие	30	30
		наличие	0	0
5	Укомплектованность учреждения квалифицированными кадрами	Более 90 %	30	30
		70 – 90 %	10	10
		менее 70 %	0	0
6	Отсутствие фактов нарушений финансовой дисциплины (за исключением нарушений сроков уплаты налогов и сборов, несвоевременного представления налоговой декларации и других нарушений, повлекших за собой начисление пеней и штрафов)	Отсутствие	30	30
		наличие	0	0
7	Отсутствие фактов нарушений по обеспечению безопасности деятельности учреждения (пожарная безопасность, тепло-, водо- и электроснабжение)	Отсутствие	30	30
		наличие	0	0
8	Отсутствие фактов нарушений сроков и порядка представления всех видов отчетности, информационных материалов	Отсутствие	30	30
		наличие	0	0
9	Отсутствие на первое число месяца, по итогам которого осуществляется оценка результатов выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения, фактов непогашенной (неурегулированной) просроченной кредиторской задолженности по муниципальным контрактам (договорам) на закупку товаров, работ, услуг для обеспечения муниципальных	Отсутствие	5	5
		наличие	0	0

1	2	3	4	5
	нужд, возникшей в результате действий (бездействия) руководителя учреждения			

5.12. Комиссия по установлению выплат стимулирующего характера руководителям учреждений ежемесячно оценивает результаты выполнения качественных показателей эффективности деятельности и определяет конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности руководителям учреждений, которые устанавливаются приказом заместителя мэра города Новосибирска – начальника департамента.

5.13 Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности не начисляется руководителю учреждения при наличии его вины в случаях, предусмотренных пунктом 5.10 Положения об установлении системы оплаты труда, утвержденного постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477.

5.14. Максимальный размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности, установленный каждому из заместителей руководителя и главному бухгалтеру, не должен превышать максимальный размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности руководителя соответствующего учреждения, установленный в заключенном с ним трудовом договоре.

Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности главному бухгалтеру учреждения не начисляется в случаях, предусмотренных пунктом 5.15 Положения об установлении системы оплаты труда, утвержденного постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477.

5.15. Премия по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) руководителю учреждения устанавливается приказом заместителя мэра города Новосибирска – начальника департамента при условии отсутствия нарушений исполнительской дисциплины и выплаты премии работникам учреждения.

Размер премии по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) руководителю учреждения определяет заместитель мэра города Новосибирска – начальник департамента на основании предложений комиссии по установлению выплат стимулирующего характера руководителям учреждений сферы молодежной политики, созданной в департаменте, за достигнутые результаты работы учреждения.

Премия по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда.

5.16. Премия по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) не начисляется руководителю учреждения при наличии его вины в случаях, предусмотренных пунктом 5.10 Положения об установлении системы оплаты труда, утвержденного постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477, абзацами вторым – шестым пункта 5.17 Положения. Условие неначисления премии по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) за один и тот же случай действует однократно.

5.17. Премия по итогам календарного периода (месяц) заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения не начисляется при

наличии их вины в случаях:

наложения дисциплинарного взыскания в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

необоснованного невыполнения предписаний проверок контролирующих органов;

нецелевого использования бюджетных средств;

образования несанкционированной дебиторской и (или) кредиторской задолженности;

возникновения чрезвычайной ситуации в учреждении, обусловленной недобросовестным исполнением обязанностей работниками учреждения.

5.18. Премия за выполнение важных и особо важных заданий руководителям учреждений устанавливается приказом заместителя мэра города Новосибирска – начальника департамента за качественное и оперативное выполнение важного или особо важного задания в соответствии с требованиями, установленными пунктом 5.13 Положения об установлении системы оплаты труда, утвержденного постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477, и выплачивается одновременно при наличии экономии фонда оплаты труда.

Размер премии за выполнение важных и особо важных заданий руководителям учреждений не должен превышать 100 % должностного оклада.

6. Заключительные положения

6.1. Руководитель учреждения использует экономию фонда оплаты труда, полученную за счет проведения мероприятий по оптимизации штатной численности и изменению трудового процесса, на увеличение заработной платы работников, в том числе на обеспечение достигнутого соотношения между уровнем оплаты труда отдельных категорий работников бюджетной сферы и уровнем средней заработной платы в Новосибирской области.

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.
