

МЭРИЯ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

От 23.07.2024

№ 5566

О внесении изменений в постановление мэрии города Новосибирска 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», постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска», руководствуясь Уставом города Новосибирска, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Внести в постановление мэрии города Новосибирска 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 редакции постановлений мэрии города Новосибирска от 15.01.2024 № 189, от 08.04.2024 № 2453) следующие изменения:

1.1. В приложении 1:

1.1.1. Дополнить пунктом 1.6.1 следующего содержания:

«1.6.1. В учреждениях выделяются следующие категории персонала:

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

основной персонал – работники учреждений, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных

уставами учреждений целей деятельности этих учреждений, а также их непосредственные руководители;

вспомогательный персонал – работники учреждений, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставами учреждений целей деятельности этих учреждений, включая обслуживание зданий и оборудования.».

1.1.2. Абзац второй пункта 1.7 признать утратившим силу.

1.1.3. Дополнить пунктом 1.10 следующего содержания:

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

ликвидации ставок, вакантных более трех месяцев;

формирования штатной численности с применением систем нормирования труда;

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

перераспределения функциональной нагрузки между административно-управленческим персоналом.».

1.1.4. В абзаце пятом пункта 4.8 слова «при наличии» заменить словами «из средств».

1.1.5. Пункт 4.9 изложить в следующей редакции:

«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 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 стимулирующих выплат работникам учреждения, созданной в учреждении.

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

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

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

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

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

надбавка за ученую степень;

надбавка за почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы;

надбавка за продолжительность непрерывной работы;

надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;

премия за выполнение важных и особо важных заданий;
премия по итогам календарного периода.».

1.1.6. Пункт 5.15 изложить в следующей редакции:

«5.15. Премия по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) руководителю учреждения и ее размер устанавливается приказом заместителя мэра города Новосибирска – начальника департамента на основании предложений комиссии по установлению выплат стимулирующего характера руководителям учреждений сферы культуры, созданной в департаменте, за достигнутые результаты работы учреждения при условии отсутствия нарушений исполнительской дисциплины и выплаты премии работникам учреждения.

Премия по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) устанавливается из средств экономии фонда оплаты труда руководителя и максимальным размером в абсолютном выражении не ограничивается.

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

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

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

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

надбавка за ученую степень;

надбавка за почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы;

надбавка за продолжительность непрерывной работы;

надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;

премия за выполнение важных и особо важных заданий;

премия по итогам календарного периода.».

1.1.7. В абзаце первом пункта 5.18 слова «при наличии» заменить словами «из средств».

1.1.8. Пункт 6.1 изложить в следующей редакции:

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

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

1.2. В приложении 2:

1.2.1. Дополнить пунктом 1.6.1 следующего содержания:

«1.6.1. В учреждениях выделяются следующие категории персонала:

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

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

вспомогательный персонал – работники учреждений, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставами учреждений целей деятельности этих учреждений, включая обслуживание зданий и оборудования.».

1.2.2. Абзац второй пункта 1.7 признать утратившим силу.

1.2.3. Дополнить пунктом 1.10 следующего содержания:

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

ликвидации ставок, вакантных более трех месяцев;

формирования штатной численности с применением систем нормирования труда;

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

перераспределения функциональной нагрузки между административно-управленческим персоналом.».

1.2.4. В абзаце пятом пункта 4.9 слова «при наличии» заменить словами «из средств».

1.2.5. Пункт 4.10 изложить в следующей редакции:

«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 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 стимулирующих выплат работникам учреждения, созданной в учреждении.

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

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

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

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

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

надбавка за 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;
 премия за выполнение важных и особо важных заданий;
 премия по итогам календарного периода.».

1.2.6. Пункт 5.16 изложить в следующей редакции:

«5.16. Премия по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) руководителю учреждения и ее размер устанавливается приказом заместителя мэра города Новосибирска – начальника департамента на основании предложений комиссии по установлению выплат стимулирующего характера руководителям учреждений сферы физической культуры и спорта, созданной в департаменте, за достигнутые результаты работы учреждения при условии отсутствия нарушений исполнительской дисциплины и выплаты премии работникам учреждения.

Премия по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) устанавливается из средств экономии фонда оплаты труда руководителя и максимальным размером в абсолютном выражении не ограничивается.

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

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

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

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

надбавка за 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;
 премия за выполнение важных и особо важных заданий;
 премия по итогам календарного периода.».

1.2.7. В абзаце первом пункта 5.19 слова «при наличии» заменить словами «из средств».

1.2.8. Пункт 6.1 изложить в следующей редакции:

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

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

1.3. В приложении 3:

1.3.1. Дополнить пунктом 1.6.1 следующего содержания:

«1.6.1. В учреждениях выделяются следующие категории персонала:

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

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

вспомогательный персонал – работники учреждений, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставами учреждений целей деятельности этих учреждений, включая обслуживание зданий и оборудования.»

1.3.2. Абзац второй пункта 1.7 признать утратившим силу.

1.3.3. Дополнить пунктом 1.10 следующего содержания:

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

ликвидации ставок, вакантных более трех месяцев;

формирования штатной численности с применением систем нормирования труда;

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

перераспределения функциональной нагрузки между административно-управленческим персоналом.»

1.3.4. В абзаце пятом пункта 4.8 слова «при наличии» заменить словами «из средств».

1.3.5. Пункт 4.9 изложить в следующей редакции:

«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 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 стимулирующих выплат работникам учреждения, созданной в учреждении.

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

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

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

где: Пикп – размер премии по итогам календарного периода, рублей;
 Вст – общая сумма выплат стимулирующего характера, рублей, в том числе:
 надбавка за ученую степень;
 надбавка за почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы;
 надбавка за продолжительность непрерывной работы;
 надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;
 премия за выполнение важных и особо важных заданий;
 премия по итогам календарного периода.»

1.3.6. Пункт 5.15 изложить в следующей редакции:

«5.15. Премия по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) руководителю учреждения и ее размер устанавливается приказом заместителя мэра города Новосибирска – начальника департамента на основании предложений комиссии по установлению выплат стимулирующего характера руководителям учреждений сферы молодежной политики, созданной в департаменте, за достигнутые результаты работы учреждения при условии отсутствия нарушений исполнительской дисциплины и выплаты премии работникам учреждения.

Премия по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) устанавливается из средств экономии фонда оплаты труда руководителя и максимальным размером в абсолютном выражении не ограничивается.

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

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

где: Пикп – размер премии по итогам календарного периода, рублей;
 Вст – общая сумма выплат стимулирующего характера, рублей, в том числе:
 надбавка за ученую степень;
 надбавка за почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы;
 надбавка за продолжительность непрерывной работы;
 надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;
 премия за выполнение важных и особо важных заданий;
 премия по итогам календарного периода.»

1.3.7. В абзаце первом пункта 5.18 слова «при наличии» заменить словами «из средств».

1.3.8. Пункт 6.1 изложить в следующей редакции:

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

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

1.4. В приложении 4:

1.4.1. Дополнить пунктом 1.6.1 следующего содержания:

«1.6.1. В учреждениях выделяются следующие категории персонала:

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

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

вспомогательный персонал – работники учреждений, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставами учреждений целей деятельности этих учреждений, включая обслуживание зданий и оборудования.»

1.4.2. Абзац второй пункта 1.7 признать утратившим силу.

1.4.3. Дополнить пунктом 1.10 следующего содержания:

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

ликвидации ставок, вакантных более трех месяцев;

формирования штатной численности с применением систем нормирования труда;

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

перераспределения функциональной нагрузки между административно-управленческим персоналом.»

1.4.4. В абзаце пятом пункта 4.8 слова «при наличии» заменить словами «из средств».

1.4.5. Пункт 4.9 изложить в следующей редакции:

«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 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 стимулирующих выплат работникам учреждения, созданной в учреждении.

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

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

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

где: Пикп – размер премии по итогам календарного периода, рублей;
 Вст – общая сумма выплат стимулирующего характера, рублей, в том числе:
 надбавка за ученую степень;
 надбавка за почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы;
 надбавка за продолжительность непрерывной работы;
 надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;
 премия за выполнение важных и особо важных заданий;
 премия по итогам календарного периода.»

1.4.6. Таблицу 4 изложить в следующей редакции:

«Таблица 4

№ п/п	Критерий	Количество баллов
1	2	3
1. МАУ «Горзеленхоз»		
1.1	Численность работников учреждения	1 – за каждого работника
1.2	Количество структурных подразделений, основной 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	10 – за каждое структурное подразделение
1.3	Количество бензиновых автомобилей грузовых бортовых и легковых, дорожных машин	10 – за каждую единицу
1.4	Количество газобаллонных грузовых бортовых и специализированных автомобилей, газобаллонных и дизельных легковых автомобилей; электромобилей, электропоездов; бензиновых специализированных и специальных автомобилей грузоподъемностью до 20 т	12 – за каждую единицу
1.5	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 ма-	15 – за каждую единицу

1	2	3
	ных габаритной длиной до 7,5 м	
1.6	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
1.7	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
1.8	Количество грузовых специализированных и специальных автомобилей грузоподъемностью свыше 60 т, автобусов габаритной длиной свыше 18,0 м	50 – за каждую единицу
1.9	Количество прицепов, полуприцепов	5 – за каждую единицу
2. МАУ «ЦУПКГБ»		
2.1	Фактическая численность работников учреждения	1 – за каждого работника
2.2	Обеспечение проведения комплекса предпроектных исследований (социологических, социокультурных, маркетинговых, иных)	100 – за каждый контракт (договор)
2.3	Обеспечение разработки и согласования концепции благоустройства озелененных общественных территорий	100 – за каждый контракт (договор)
2.4	Обеспечение подготовки и проведения общественных обсуждений по проектам благоустройства озелененных общественных территорий	100 – за каждый протокол
2.5	Обеспечение разработки и согласования дизайн-проектов комплексного благоустройства озелененных общественных пространств	100 – за каждый контракт (договор)
2.6	Обеспечение выполнения изысканий (инженерно-геодезических, инженерно-геологических и иных)	100 – за каждый контракт (договор)
2.7	Обеспечение разработки проектной документации	100 – за каждый контракт (договор)
2.8	Обеспечение получения положительного заключения экспертизы по проектной документации	100 – за каждый контракт (договор)
2.9	Количество объектов комплексного благоустройства озелененных общественных пространств, на которые заключены договоры на проведение строительномонтажных работ:	
2.9.1	Стоимостью до 150,0 млн. рублей	100 – за каждый контракт (договор)
2.9.2	Стоимостью от 150,0 до 250,0 млн. рублей	150 – за каждый контракт (договор)
2.9.3	Стоимостью от 250,0 до 500,0 млн. рублей	200 – за каждый контракт (договор)
2.9.4	Стоимостью свыше 500 млн. рублей	250 – за каждый контракт (договор)

Примечания: принятые сокращения:

МАУ «Горзеленхоз» – муниципальное автономное учреждение города Новосибирска «Горзеленхоз»;

МАУ «ЦУПКГБ» – муниципальное автономное учреждение города Новосибирска «Центр управления проектами комплексного городского благоустройства».

1.4.7. Пункт 5.11 изложить в следующей редакции:

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

в размере не более 430 % должностного оклада по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности муниципального автономного учреждения города Новосибирска «Горзеленхоз», предусмотренных строками 1 – 8 таблицы 6, за предшествующий период;

в размере не более 500 % должностного оклада по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности муниципального автономного учреждения города Новосибирска «Центр управления проектами комплексного городского благоустройства», 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
			для МАУ «Горзеленхоз»	для МАУ «ЦУПКГБ»	
1	2	3	4	5	6
1	Выполнение муниципального задания	Выполнено	240	250	Год
		Не выполнено	0	0	
2	Отсутствие документально установленных фактов нарушений в финансовой и (или) хозяйственной деятельности учреждения	Да	30	40	Месяц
		нет	0	0	
3	Отсутствие фактов несвоевременного (некачественного) представления месячных, квартальных и годовых отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности, статистической отчетности, других сведений	Да	30	40	Месяц
		нет	0	0	
4	Отсутствие фактов неисполнения приказов, поручений заместителя мэра города Новосибирска – начальника департамента,	Да	10	10	Месяц
		нет	0	0	

1	2	3	4	5	6
	начальника управления отрасли				
5	Отсутствие фактов несвоевременного, некачественного размещения и актуализации информации на официальном сайте для размещения информации о государственных и муниципальных учреждениях в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» www.bus.gov.ru	Да нет	30 0	40 0	Месяц
6	Отсутствие неисполненных в установленный срок предписаний органов государственного контроля (надзора)	Да нет	30 0	40 0	Месяц
7	Отсутствие фактов несвоевременной и некачественной подготовки документации на проведение аукционов, конкурсов, запросов котировок в соответствии с утвержденным планом-графиком на текущий финансовый год	Да нет	30 0	40 0	Месяц
8	Отсутствие на первое число каждого месяца календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения, непогашенной (неурегулированной) просроченной кредиторской задолженности учреждения по муниципальным контрактам (договорам) на закупку товаров, работ, услуг для обеспечения муниципальных нужд, возникшей в результате действий (бездействия) руководителя учреждения	Да нет	30 0	40 0	Месяц
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

Примечания: принятые сокращения:

МАУ «Горзеленхоз» – муниципальное автономное учреждение города Новосибирска «Горзеленхоз»;

МАУ «ЦУПКГБ» – муниципальное автономное учреждение города Новосибирска «Центр управления проектами комплексного городского благоустройства».

1.4.8. Пункт 5.15 изложить в следующей редакции:

«5.15. Премия по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) руководителю учреждения и ее размер устанавливается приказом заместителя мэра города Новосибирска – начальника департамента на основании предложений комиссии по установлению выплат стимулирующего характера руководителям учреждений сферы благоустройства городской среды, созданной в департаменте, за достигнутые результаты работы учреждения при условии отсутствия нарушений исполнительской дисциплины и выплаты премии работникам учреждения.

Премия по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) устанавливается из средств экономии фонда оплаты труда руководителя и максимальным размером в абсолютном выражении не ограничивается.

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

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

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

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

надбавка за ученую степень;

надбавка за почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы;

надбавка за продолжительность непрерывной работы;

надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;

премия за выполнение важных и особо важных заданий;

премия по итогам календарного периода.».

1.4.9. В абзаце первом пункта 5.18 слова «при наличии» заменить словами «из средств».

1.4.10. Пункт 6.1 изложить в следующей редакции:

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

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

1.5. В приложении 5:

1.5.1. Дополнить пунктом 1.6.1 следующего содержания:

«1.6.1. В учреждениях выделяются следующие категории персонала:

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

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

вспомогательный персонал – работники учреждений, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставами учреждений целей деятельности этих учреждений, включая обслуживание зданий и оборудования.».

1.5.2. Абзац второй пункта 1.7 признать утратившим силу.

1.5.3. Дополнить пунктом 1.10 следующего содержания:

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

ликвидации ставок, вакантных более трех месяцев;

формирования штатной численности с применением систем нормирования труда;

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

перераспределения функциональной нагрузки между административно-управленческим персоналом.».

1.5.4. В абзаце пятом пункта 4.8 слова «при наличии» заменить словами «из средств».

1.5.5. Пункт 4.9 изложить в следующей редакции:

«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 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 стимулирующих выплат работникам учреждения, созданной в учреждении.

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

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

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

где: Пикп – размер премии по итогам календарного периода, рублей;
 Вст – общая сумма выплат стимулирующего характера, рублей, в том числе:
 надбавка за ученую степень;
 надбавка за почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы;
 надбавка за продолжительность непрерывной работы;
 надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;
 премия за выполнение важных и особо важных заданий;
 премия по итогам календарного периода.».

1.5.6. Пункт 5.15 изложить в следующей редакции:

«5.15. Премия по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) руководителю учреждения и ее размер устанавливается приказом заместителя мэра города Новосибирска – начальника департамента на основании предложений комиссии по установлению выплат стимулирующего характера руководителям учреждений сферы молодежной политики, созданной в департаменте, за достигнутые результаты работы учреждения при условии отсутствия нарушений исполнительской дисциплины и выплаты премии работникам учреждения.

Премия по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) устанавливается из средств экономии фонда оплаты труда руководителя и максимальным размером в абсолютном выражении не ограничивается.

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

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

где: Пикп – размер премии по итогам календарного периода, рублей;
 Вст – общая сумма выплат стимулирующего характера, рублей, в том числе:
 надбавка за ученую степень;
 надбавка за почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы;
 надбавка за продолжительность непрерывной работы;
 надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;
 премия за выполнение важных и особо важных заданий;
 премия по итогам календарного периода.».

1.5.7. В абзаце первом пункта 5.18 слова «при наличии» заменить словами «из средств».

1.5.8. Пункт 6.1 изложить в следующей редакции:

«6.1. Руководители учреждений используют экономию фонда оплаты труда, полученную за счет проведения мероприятий по оптимизации штатной численности, в числе прочего путем ликвидации ставок, вакантных более трех месяцев, и изменению трудового процесса, на увеличение заработной платы работников, в

том числе на выплату премии по итогам календарного периода, премии за выполнение важных и особо важных заданий.

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

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

3. Подпункты 1.4.6, 1.4.7 настоящего постановления применяются к правоотношениям, возникшим с 27.05.2024.

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

Мэр города Новосибирска

М. Г. Кудрявцев