



МЭРИЯ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

От 04.12.2024

№ 10559

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 организационно-контрольной работы мэрии города Новосибирска, утвержденное постановлением мэрии города Новосибирска от 09.12.2019 № 4440

В соответствии с Трудовым кодексом 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», от 07.11.2024 № 9330 «Об увеличении фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, за исключением категорий работников, определенных Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017 годы», от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», постановлением мэрии города Новосибирска от 30.09.2024 № 7822 «Об индексации заработной платы дорожных рабочих муниципальных учреждений города Новосибирска, подведомственных департаменту транспорта дорожно-благоустроительного комплекса мэрии города Новосибирска, администрациям районов (округа по районам) города Новосибирска», руководствуясь Уставом города Новосибирска, **ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Внести 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 организационно-контрольной работы мэрии города Новосибирска, утвержденное постановлением мэрии города Новосибирска от 09.12.2019 № 4440 (в редакции постановлений мэрии города Новосибирска от 06.11.2020 № 3453, от 28.12.2021 № 4727, от 13.12.2022 № 4500, от 29.08.2023 № 4583, от 14.11.2023 № 6291), следующие изменения:



1.1. Пункт 1.4 изложить в следующей редакции:

«1.4. В учреждении выделяют следующие категории персонала: административно-управленческий персонал – работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждений;

основной персонал – работники учреждения, 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.

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

Перечень должностей, профессий работников, относящихся к основному персоналу, установлен приложением 1 к Положению.».

1.2. Дополнить пунктом 1.9 следующего содержания:

«1.9. 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. В пункте 3.1:

1.3.1. Подпункт 1 изложить в следующей редакции:

«1) доплата за работу в ночное время – рекомендуется устанавливать в размере 35 % должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22.00 до 6.00 час.;».

1.3.2. Подпункт 3 изложить в следующей редакции:

«3) доплата за сверхурочную работу – рекомендуется устанавливать исходя из размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, 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, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации;».

1.4. Абзац пятый пункта 4.1 дополнить словами «(квартал, год)».

1.5. В абзаце первом подпункта 4.3.3 слова «и младшего обслуживающего» исключить.

1.6. В абзаце первом пункта 4.5 слова «при наличии» заменить словами «из средств».

1.7. Пункт 4.6 изложить в следующей редакции:

«4.6. Премии по итогам календарного периода (квартал, год) работнику учреждений устанавливаются 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 определяет руководитель учреждения на основании предложений комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам учреждения, созданной в учреждении.

Премии по итогам календарного периода (квартал, год) устанавливаются из средств экономии фонда оплаты труда и максимальным размером в абсолютном выражении не ограничиваются.

Максимальный размер премий по итогам календарного периода (квартал, год) в учреждении за соответствующий период определяется по формуле:

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

где: Пикп – размер премии по итогам календарного периода (квартал, год), рублей;

Вст – общая сумма выплат стимулирующего характера, рублей, в том числе:
 надбавка за продолжительность непрерывной работы;
 надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;
 премия за выполнение важных и особо важных заданий;
 премия по итогам календарного периода (квартал, год).».

1.8. Пункт 5.8 изложить в следующей редакции:

«5.8. Сверхурочная работа руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера оплачивается исходя из размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.».

1.9. Пункт 5.13 изложить в следующей редакции:

«5.13. Премии по итогам календарного периода (квартал, год) руководителю учреждения устанавливаются приказом начальника департамента при условии выплаты премии работникам учреждения, отсутствия нарушений исполнительской дисциплины. Размер премии по итогам календарного периода (квартал, год) руководителю определяет начальник департамента на основании предложений

комиссии по установлению стимулирующих выплат руководителю учреждения, созданной в департаменте, за достигнутые результаты работы учреждения.

Премия по итогам календарного периода (квартал, год) выплачивается 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 – сумма премии по итогам календарного периода (квартал, год), рублей;

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

надбавка за продолжительность непрерывной работы;
надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;
премия за выполнение важных и особо важных заданий;
премия по итогам календарного периода (квартал, год).».

1.10. В абзаце первом пункта 5.14 слова «при наличии» заменить словами «из средств».

1.11. Раздел 6 «Выплаты по районному коэффициенту» изложить в следующей редакции:

«6. Заключительные положения

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.

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».

1.12. Пункт 1 приложения 2 признать утратившим силу.

1.13. Таблицу приложения 3 к Положению изложить в редакции приложения к настоящему постановлению.

2. Подпункт 1.13 постановления применяется к отношениям, возникшим с 01.11.2024.

3. Департаменту организационно-контрольной работы мэрии города Новосибирска обеспечить опубликование постановления.

4. Контроль за исполнением постановления возложить на первого заместителя мэра города Новосибирска Буреева Б. В.

Мэр города Новосибирска



М. Г. Кудрявцев

Приложение
к постановлению мэрии
города Новосибирска
от 04.12.2024 № 10559

№ п/п	Критерий оценки	Значение	Максимальный размер ежемесячной надбавки за качественные показатели эффективности деятельности, % должностного оклада
1	2	3	4
1	Отсутствие фактов невыполнения плановых показателей в соответствии с планом работы учреждения		194
1.1	По обеспечению сохранности архивных документов	Выполнение свыше 33 % (от установленного квартального плана)	53
		Выполнение менее 33 % (от установленного квартального плана)	0
1.2	По комплектованию архивными документами	Выполнение свыше 33 % (от установленного квартального плана)	47
		Выполнение менее 33 % (от установленного квартального плана)	0
1.3	По использованию архивных документов	Выполнение свыше 33 % (от установленного квартального плана)	47
		Выполнение менее 33 % (от установленного квартального плана)	0
1.4	По формированию электронного архива	Выполнение свыше 33 % (от установленного квартального плана)	47
		Выполнение менее 33 % (от установленного квартального плана)	0
2	Организация рационального использования материальных и финансовых ресурсов учреждения		108

1	2	3	4
2.1	Отсутствие фактов неэффективного и нецелевого использования бюджетных средств	Отсутствие фактов нарушений	56
		Более одного факта нарушения	0
2.2	Отсутствие на первое число месяца непогашенной (неурегулированной) просроченной кредиторской задолженности, в том числе по муниципальным контрактам (договорам) на закупку товаров, работ, услуг для обеспечения муниципальных нужд, возникшей в результате действий (бездействия) руководителя учреждения	Отсутствие задолженности	52
		Наличие задолженности	0
3	Качество оказываемых услуг		119
3.1	Отсутствие замечаний и жалоб по срокам исполнения социально-правовых и тематических запросов	Отсутствие замечаний и жалоб на нарушение срока исполнения запросов	66
		Наличие замечаний и жалоб на нарушение срока исполнения запросов	0
3.2	Отсутствие обоснованных жалоб на качество оказания услуг	Отсутствие обоснованных жалоб	53
		Наличие обоснованных жалоб	0
4	Проведение кадровой работы		95
4.1	Отсутствие фактов несвоевременного проведения аттестации работников	Отсутствие просроченной аттестации работника	95
		Наличие просроченной аттестации работника	0
5	Создание безопасных условий труда и сохранение здоровья работников		80
5.1	Отсутствие случаев производственного травматизма работников	Отсутствие случаев производственного травматизма работников	80
		Наличие случаев производственного травматизма работников	0
Итого:			596