

МЭРИЯ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

От 18.07.2024

№ 5352

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 связи и информатизации мэрии города Новосибирска, утвержденное постановлением мэрии города Новосибирска от 04.07.2023 № 3408

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 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 связи и информатизации мэрии города Новосибирска, утвержденное постановлением мэрии города Новосибирска от 04.07.2023 № 3408 (в редакции постановлений мэрии города Новосибирска от 30.08.2023 № 4602, от 15.11.2023 № 6317), следующие изменения:

1.1. Пункт 1.8 изложить в следующей редакции:

«1.8. В учреждениях выделяются 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, включая обслуживание зданий и оборудования.

Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда не

может составлять менее 60 %.

Перечень должностей, профессий работников учреждений, относящихся к основному персоналу, приведен в приложении 1 к Положению.».

1.2. 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. В абзаце первом пункта 4.6 слова «при наличии» заменить словами «из средств».

1.4. Пункт 4.7 изложить в следующей редакции:

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

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).».

1.5. Пункт 5.5 изложить в следующей редакции:

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

Таблица 2

№ п/п	Группа по оплате труда руководителей	Количество функционирующих муниципальных информационных систем, единиц	Количество баллов
1	2	3	4
1	I	От 36 и более	Свыше 1200
2	II	От 26 до 35	От 1001 до 1200
3	III	От 16 до 25	От 701 до 1000
4	IV	До 15	До 700

Количество баллов по учреждению (Б) определяется по следующей формуле:

$$B = T + CT + Ч + В + С,$$

- где: Т – количество баллов за количество активных сетевых и телекоммуникационных устройств на обслуживании учреждения (один балл за каждое устройство);
- СТ – количество баллов за загрузку ядра сети мэрии города Новосибирска (10 баллов за Гбит/с средней загрузки в течение года);
- Ч – количество баллов в соответствии со среднесписочной численностью работников учреждения (10 баллов за одного работника);
- В – количество баллов за обслуживание волоконно-оптических линий связи (два балла за одну волоконно-оптическую линию связи), определяемое по формуле:

$$B = (B_{\text{общ}} \times K) - П,$$

- где: $B_{\text{общ}}$ – количество обслуживаемых волоконно-оптических линий связи;
- К – коэффициент сложности, определяющий значимость волоконно-оптических линий связи для инфраструктуры организации (таблица 3);
- П – коэффициент простоя (один балл за каждые полные два дня простоя (обрыва) волоконно-оптических линий связи);
- С – количество баллов за количество серверной инфраструктуры на сопровождении учреждения, определяемое по формуле:

$$C = (C_{\text{фс}} \times K) + (C_{\text{вс}} \times K) + (C_{\text{схд}} \times K) + (C_{\text{св}} \times K) + (C_{\text{пс}} \times K),$$

- где: $C_{\text{фс}}$ – количество физических серверов;
- $C_{\text{вс}}$ – количество виртуальных серверов;
- $C_{\text{схд}}$ – количество систем хранения данных;
- $C_{\text{св}}$ – количество серверов-гипервизоров;
- $C_{\text{пс}}$ – количество систем обеспечения мониторинга и эксплуатации ин-

- фраструктуры;
 К – коэффициент сложности, определяющий значимость типов оборудования для инфраструктуры организации (таблица 3).

Таблица 3

№ п/п	Наименование	Коэффициент сложности (К)
1	2	3
1	Виртуальные сервера	0,5
2	Физические сервера	2
3	Системы обеспечения мониторинга и эксплуатации инфраструктуры	3
4	Сервера-гипервизоры	7
5	Системы хранения данных	10
6	Волоконно-оптические линии связи	2

Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется департаментом не чаще одного раза в год на основании подтверждающих документов, за исключением расширения задач и функций, направленных на достижение определенных уставами учреждений целей деятельности этих учреждений.

Группа по оплате труда руководителя вновь созданного учреждения устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на один год.».

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

1.7. Пункт 5.19 изложить в следующей редакции:

«5.19. Размер премии по итогам календарного периода (квартал, год) руководителю учреждения устанавливается приказом начальника департамента на основании предложений комиссии по установлению стимулирующих выплат руководителям учреждений, созданной в департаменте, за достигнутые результаты работы учреждения.

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 – 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 деятельно-

сти;
премия за выполнение важных и особо важных заданий;
премия по итогам календарного периода (квартал, год).».

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.».

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

3. Контроль за исполнением постановления возложить на начальника департамента связи и информатизации мэрии города Новосибирска.

Мэр города Новосибирска

М. Г. Кудрявцев