

# МЭРИЯ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

От 18.07.2024

№ 5355

О внесении изменений в Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент финансов и налоговой политики мэрии города Новосибирска, утвержденное постановлением мэрии города Новосибирска от 17.12.2019 № 4583

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 муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент финансов и налоговой политики мэрии города Новосибирска, утвержденное постановлением мэрии города Новосибирска от 17.12.2019 № 4583 (в редакции постановлений мэрии города Новосибирска от 09.11.2020 № 3482, от 13.12.2021 № 4417, от 30.03.2022 № 1010, от 07.12.2022 № 4415, от 21.08.2023 № 4392, от 13.11.2023 № 6253, от 11.03.2024 № 1535), следующие изменения:

1.1. Пункт 1.8 изложить в следующей редакции:

«1.8. 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. Дополнить пунктом 1.8.1 следующего содержания:

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

Перечень должностей, профессий работников, относящихся к основному персоналу, устанавливается в приложении к Положению.».

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.».

1.4. Пункты 4.5, 4.6 изложить в следующей редакции:

«4.5. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается работникам учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника в пределах фонда оплаты труда.

Конкретные показатели эффективности деятельности работников учреждения (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются самостоятельно учреждением и закрепляются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Примерные показатели оценки эффективности деятельности работников учреждения:

Административно-управленческого персонала:

отсутствие замечаний со стороны органов государственного и муниципального контроля (надзора);

отсутствие фактов неправомерного, нецелевого и неэффективного использования бюджетных средств;

отсутствие нарушений сроков и порядка представления бюджетной, налоговой, статистической и иной отчетности;

отсутствие обоснованных претензий и жалоб со стороны получателей работы;

отсутствие фактов неэффективного обеспечения техникой и другим имуществом;

отсутствие неурегулированной задолженности по уплате страховых взносов во внебюджетные фонды;

отсутствие фактов нарушения безопасности и охраны труда, требований пожарной безопасности в учреждении.

Основного персонала:

отсутствие фактов несоблюдения требований законодательства Российской Федерации при осуществлении закупок товаров, работ, услуг, проведении конкурентных процедур определения поставщиков (подрядчиков, исполнителей);

отсутствие фактов недостижения поставленных целей при обеспечении муниципальных нужд;

отсутствие фактов несоблюдения сроков и порядка представления бюджетной, налоговой, статистической и иной отчетности;

отсутствие фактов сбоев в функционировании технических средств, системного программного обеспечения и доступа к информационным ресурсам департамента финансов и налоговой политики мэрии города Новосибирска (далее – департамент);

отсутствие нарушений сроков выплаты заработной платы;

отсутствие фактов несвоевременности и недостоверности при обработке объектов учета, бухгалтерских регистров.

Вспомогательного персонала:

осуществление своевременной и качественной подготовки локальных нормативных актов учреждения (приказов, положений, должностных инструкций);

отсутствие нарушений при осуществлении правового сопровождения процесса заключения договоров, соглашений и других юридических документов, мониторинга изменений в законодательстве;

отсутствие замечаний в работе по осуществлению контроля за исполнением документов;

отсутствие фактов нарушений при работе с документами и документной информацией на основе использования организационной и вычислительной техники;

отсутствие замечаний при выполнении заданий и поручений;

отсутствие фактов нарушений в организации работы по учету, хранению и передаче в соответствующие структурные подразделения департамента документов;

отсутствие фактов нарушений безопасности и охраны труда, требований пожарной безопасности в учреждении.

Показатели эффективности деятельности работника учреждения и размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности определяются по каждой должности (профессии).

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

Показатели эффективности деятельности работников должны увязываться с отсутствием обоснованных жалоб. Также учитывается соблюдение трудовой дисциплины и кодекса профессиональной этики.

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

1.5. В абзаце первом пункта 4.6.1 слова «при наличии» заменить словами «из средств».

1.6. В графе 2 строки 3 таблицы 3 слова «первое число» заменить словами «седьмой рабочий день», после слова «задолженности» дополнить словом «учреждения».

1.7. В пункте 5.16:

1.7.1. Абзац первый изложить в следующей редакции:

«5.16. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера заместителям руководителя и главным бухгалтерам учреждений определяются руководителем учреждения в соответствии с разделом 4 Положения.».

1.7.2. Абзац второй признать утратившим силу.

1.8. Пункт 5.17 изложить в следующей редакции

«5.17. Размер премии по итогам календарного периода руководителю учреждения устанавливается приказом начальника департамента на основании предложений комиссии по установлению стимулирующих выплат руководителю учреждения, 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, 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.».

1.9. Дополнить пунктом 5.17.1 следующего содержания:

«5.17.1. Премия за выполнение важных и особо важных заданий руководителю учреждения устанавливается приказом начальника департамента за качественное и оперативное выполнения важного или особо важного задания и выплачивается единовременно из средств экономии фонда оплаты труда.

Премия за выполнение важных и особо важных заданий выплачивается за выполнение работ, предусмотренных пунктом 5.13 Положения об установлении системы оплаты труда № 3477.

К работам, за выполнение которых выплачивается премия за выполнение важных и особо важных заданий, не относятся работы, выполняемые в плановом порядке.».

1.10. 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.».

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

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

Мэр города Новосибирска

М. Г. Кудрявцев