

МЭРИЯ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

От 11.12.2019

№ 4490

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 информационной 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. Утвердить 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 информационной политики мэрии города Новосибирска (приложение).

2. Признать утратившими силу постановления мэрии города Новосибирска: от 29.08.2013 № 8208 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент информационной политики мэрии города Новосибирска»;

от 21.05.2018 № 1779 «О внесении изменений в постановление мэрии города Новосибирска от 29.08.2013 № 8208 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент информационной политики мэрии города Новосибирска»;

от 23.10.2019 № 3881 «О внесении изменений в Положение о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент информационной политики мэрии города Новосибирска, утвержденное постановлением мэрии города Новосибирска от 29.08.2013 № 8208».

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

4. Контроль за исполнением постановления возложить на начальника департамента информационной 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 города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент информационной политики мэрии города Новосибирска

1. Общие положения

1.1. Положение об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент информационной 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» и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников, условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска (далее – учреждения), в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент информационной политики мэрии города Новосибирска, при исполнении соответствующих расходных обязательств за счет средств бюджета города Новосибирска.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, 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 и Положением.

1.3. Оплата труда работников учреждения определяется трудовыми договорами исходя из условий труда, особенностей деятельности учреждения и отдельных категорий работников.

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований департамента информацион-

ной 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 предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.5. Оплата труда работников учреждений, в том числе руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров, включает:

- должностной оклад (оклад);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- выплаты по районному коэффициенту.

1.6. 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, а также их непосредственные руководители:

- продюсер телевизионных и радиопрограмм;
- гример-пастижер;
- главный телеоператор;
- телеоператор;
- корреспондент телевидения;
- ведущий программы;
- дизайнер;
- режиссер монтажа;
- начальник отдела;
- шеф-редактор;
- корреспондент радиовещания;
- корреспондент.

2. Порядок установления должностных окладов (окладов)

2.1. Размеры должностных окладов (окладов) руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, по должностям и профессиям, являющимся специфическими для соответствующей отрасли, а также рабочих, занятых на важных и ответственных работах, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней, уровней (подуровней) квалификаций, групп по оплате труда руководителей.

2.2. Наименования должностей и профессий, квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

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

3. Виды выплат компенсационного характера

3.1. Работникам учреждений могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

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.

3.2. За работу в ночное время рекомендуется устанавливать доплату в размере 20 % должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

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

3.4. Сверхурочную работу рекомендуется оплачивать за первые два часа работы в полуторном размере, последующие часы – в двойном размере.

3.5. 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 и рекомендуется определять не более 100 % должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности.

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

4. Виды выплат стимулирующего характера

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

надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;

премия по итогам календарного периода.

4.2. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности работникам учреждения устанавливается ежемесячно в размере до 320 % должностного оклада (оклада) в соответствии с рекомендуемыми по каждой должности (профессии) показателями эффективности деятельности:

4.2.1. Административно-управленческого персонала:

отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности учреждения, бюджетного законодательства и законодательства в сфере закупок товаров, работ, услуг;

безаварийная работа учреждения;

отсутствие фактов нецелевого, неправомерного, неэффективного использования бюджетных средств;

отсутствие предписаний со стороны органов государственного контроля (надзора);

соблюдение сроков и качества представления всех видов отчетности;

отсутствие просроченной кредиторской задолженности по вине учреждения;

отсутствие неиспользованных денежных средств на конец месяца на лицевом счете учреждения.

4.2.2. Персонала бухгалтерии:

отсутствие фактов несоблюдения сроков выплаты заработной платы;

отсутствие фактов несоблюдения сроков и качества представления всех видов отчетности;

отсутствие фактов несоблюдения сроков расчетов по контрактам по вине персонала;

отсутствие фактов несоблюдения сроков и качества предоставления запрашиваемой информации (при указании в запросе срока исполнения);

отсутствие штрафных санкций и фактов нецелевого, неправомерного и неэффективного использования бюджетных средств.

4.2.3. Инженерно-технического персонала:

отсутствие фактов сбоя в работе компьютерной, видео-, радиотехники и иного технического оборудования учреждения;

отсутствие фактов несвоевременного планирования закупок расходных материалов для оргтехники, хозяйственных и канцелярских товаров для нужд учреждения;

отсутствие фактов неисправности в работе технического оборудования учреждения;

отсутствие фактов несвоевременного и неполного выполнения приказов и распоряжений руководителя учреждения.

4.2.4. Работников отдела интернет-проектов:

отсутствие замечаний со стороны органов государственного контроля (надзора), соблюдение требований законодательства, регулирующих деятельность учреждения;

отсутствие фактов несвоевременной и некачественной подготовки материалов для опубликования на официальном сайте города Новосибирска и на сайте «Новосибирские Новости» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;

отсутствие фактов срыва или несвоевременного опубликования пресс-релизов мэрии города Новосибирска на официальном сайте города Новосибирска и на сайте «Новосибирские Новости» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;

отсутствие фактов невыполнения плановых объемов работ в соответствии с утвержденной программой производственных работ.

4.2.5. Вспомогательного и младшего обслуживающего персонала:

отсутствие фактов несвоевременной доставки съемочной группы на место съемки и в редакцию;

отсутствие фактов аварийных ситуаций;

отсутствие штрафов за нарушение правил дорожного движения;

отсутствие фактов несоблюдения норм расхода горюче-смазочных материалов, контроля за техническим состоянием автомобиля;

отсутствие замечаний по срокам и качеству уборки закрепленных помещений, территорий;

отсутствие фактов порчи закрепленного инвентаря.

4.2.6. Работников телевидения:

отсутствие фактов несвоевременной и некачественной подготовки программ в эфир;

обеспечение технической организации размещения и осуществления передачи телепрограмм, создаваемых учреждением, в эфире вещательных телеканалов;

отсутствие замечаний по качеству выпущенных программ;

отсутствие замечаний со стороны органов государственного контроля (надзора);

отсутствие фактов невыполнения плановых объемов работ в соответствии с утвержденной программой производственных работ.

4.2.7. Работников радиовещания:

отсутствие фактов несвоевременной подготовки информационных выпусков новостей и программ для эфира (в соответствии с сеткой вещания);

отсутствие замечаний при подготовке программ;

отсутствие замечаний по качеству выпущенных программ;

отсутствие фактов несвоевременного выпуска программ в соответствии с тематикой, специализацией, языком, периодичностью и объемом, утвержденными учреждением, и иными характеристиками средств массовой информации, указанными в его регистрационных и (или) лицензионных документах;

отсутствие фактов срыва размещения материалов в эфире;

отсутствие фактов невыполнения плановых объемов работ в соответствии с утвержденной программой производственных работ.

4.3. По должностям начальник отдела, шеф-редактор, корреспондент радиовещания, корреспондент телевидения, корреспондент, главный телеоператор, телеоператор, ведущий программы, режиссер монтажа при сдельно-повременной системе оплаты труда дополнительно к показателям эффективности деятельности производится оплата за готовый продукт из расчета стоимости производства за 1 минуту (секунду). Стоимость минуты (секунды) готового продукта устанавливается локальным нормативным актом учреждения и прописывается в трудовом договоре.

4.4. Премияльные выплаты устанавливаются по итогам работы за месяц и за год.

4.5. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются с учетом личного вклада работника в общие результаты труда, отсутствия нарушений дисциплины труда, проявления инициативы и творческого отношения к труду в рекомендуемом размере не более 100 % должностного оклада (оклада) за счет средств от выполнения платных работ.

4.6. Премияльные выплаты по итогам работы за год устанавливаются при выполнении показателей, предусмотренных планом работы учреждения, в случае наличия экономии фонда оплаты труда, соблюдения правил внутреннего трудово-

го распорядка, отсутствия нарушений исполнительской дисциплины и с учетом личного вклада работника в общие результаты труда, в рекомендуемом размере не более 100 % должностного оклада (оклада).

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

4.8. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с пунктами 5.4 – 5.6 Положения.

5. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров

5.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется в зависимости от группы по оплате труда руководителей, установленной в таблице 1.

Таблица 1

| № п/п | Группа по оплате труда руководителей | Объем телевещания по местной телепрограмме, часов в сутки |
|----------|---|--|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | I | 2 и более |
| 2 | II | 0,8 – 1,9 |
| 3 | III | Менее 0,8 |
| 4 | IV | Телевидение по местным программам не проводится |

5.2. Размер и условия осуществления выплат компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются в следующем порядке:

5.2.1. Руководителю учреждения, его заместителям, 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.

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

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

5.2.4. Выполнение руководителем учреждения, его заместителями и главным бухгалтером дополнительной работы при совмещении профессий (должностей) разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста (на период болезни, отпуска, командировки) по основной деятельности учреждения.

Размер доплаты при совмещении профессий (должностей) руководителю учреждения устанавливается приказом начальника департамента, заместителю

руководителя, главному бухгалтеру – приказом руководителя учреждения и не должен превышать 100 % должностного оклада (оклада) временно отсутствующего работника.

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

5.4. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, размеры которых определяются с учетом качественных показателей эффективности деятельности учреждения.

5.5. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности руководителю учреждения устанавливается ежемесячно приказом начальника департамента в соответствии с качественными показателями эффективности деятельности учреждения, предусмотренными в таблице 2.

Таблица 2

| № п/п | Качественные показатели эффективности деятельности | Значение | Удельный вес показателя в размере надбавки за качество выполняемых работ (услуг), % | Период |
|-------|--|----------|---|----------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Отсутствие срыва производства и трансляции теле- и радиопрограмм, интернет-проектов | Да | 20 | Предшествующий месяц |
| | | нет | 0 | |
| 2 | Отсутствие программ и информации с нарушениями, недостоверной информации в выпусках | Да | 20 | Предшествующий месяц |
| | | нет | 0 | |
| 3 | Отсутствие замечаний контролирующих органов по представленным информационным программам и материалам | Да | 20 | Предшествующий месяц |
| | | нет | 0 | |
| 4 | Отсутствие просроченной кредиторской задолженности по вине учреждения | Да | 10 | Предшествующий месяц |
| | | нет | 0 | |
| 5 | Отсутствие фактов нецелевого, неэффективного и неправомерного использования бюджетных средств | Да | 10 | Предшествующий месяц |
| | | нет | 0 | |
| 6 | Отсутствие аварийных ситуаций коммуникационных систем, оперативное их устранение. Отсутствие предписаний со сторо- | Да | 10 | Предшествующий месяц |
| | | нет | 0 | |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--------|---|---------------|--------|----------------------|
| | ны соответствующих органов надзора и контроля | | | |
| 7 | Укомплектованность штатной численности учреждения | Не менее 90 % | 10 | Предшествующий месяц |
| | | менее 90 % | 0 | |
| Итого: | | | До 100 | |

Размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности руководителю учреждения устанавливается до 320 % должностного оклада.

5.6. Премияльные выплаты руководителю учреждения устанавливаются приказом начальника департамента по итогам работы за месяц, год при условии выплаты премии работникам учреждения за соответствующие календарные периоды, выполнении показателей, предусмотренных годовым планом работы учреждения, с учетом личного вклада в общие результаты труда, отсутствия нарушений исполнительской дисциплины, проявления инициативы и творческого отношения к труду.

Премияльные выплаты руководителю учреждения устанавливаются в следующих размерах:

по итогам работы за месяц – не более 100 % должностного оклада за счет средств от выполнения платных работ;

по итогам работы за год – не более 100 % должностного оклада при наличии экономии фонда оплаты труда.

5.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с пунктами 4.1 – 4.7 Положения.

5.8. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности главному бухгалтеру учреждения не начисляется при нарушении сроков уплаты налогов и сборов и за другие нарушения, повлекшие за собой начисление пеней и штрафов на 1 января, 1 апреля, 1 июля и 1 октября, при наличии вины главного бухгалтера, за месяц, следующий за отчетным кварталом.

6. Выплаты по районному коэффициенту

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».