

МЭРИЯ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ
от 18 сентября 2019 г. N 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**

Список изменяющих документов
(в ред. постановлений мэрии г. Новосибирска
от 02.11.2020 N 3371, от 27.12.2021 N 4675)

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", постановлением Правительства Новосибирской области от 26.06.2018 N 272-п "Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области", руководствуясь Уставом города Новосибирска, постановляю:

1. Утвердить Положение 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 (приложение).

2. Структурным подразделениям мэрии города Новосибирска, осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении муниципальных учреждений города Новосибирска:

до 01.12.2019 привести в соответствие с настоящим постановлением Положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска в соответствующих сферах;

до 20 января и до 20 июля текущего года направлять в департамент экономики и стратегического планирования мэрии города Новосибирска информацию об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений, включая сведения о случаях неначисления руководителям подведомственных учреждений стимулирующих выплат, а также сведения о размерах среднемесячной заработной платы руководителей подведомственных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, начисленной по должностям, занимаемым ими на условиях внутреннего совместительства.
(в ред. постановлений мэрии г. Новосибирска от 02.11.2020 N 3371, от 27.12.2021 N 4675)

2.1. Установить, что финансовое обеспечение расходных обязательств города Новосибирска, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в установленном порядке на обеспечение выполнения функций муниципальных казенных учреждений города Новосибирска, а также на предоставление муниципальным автономным и бюджетным учреждениям города Новосибирска субсидии на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных

услуг (выполнение работ) физическим и (или) юридическим лицам.
(п. 2.1 введен постановлением мэрии г. Новосибирска от 27.12.2021 N 4675)

3. Признать утратившими силу:

постановление мэрии города Новосибирска от 26.04.2013 N 4153 "Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска";

постановление мэрии города Новосибирска от 09.01.2014 N 4 "О внесении изменений в Положение об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, утвержденное постановлением мэрии города Новосибирска от 26.04.2013 N 4153";

постановление мэрии города Новосибирска от 24.06.2015 N 4243 "О внесении изменений в Положение об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, утвержденное постановлением мэрии города Новосибирска от 26.04.2013 N 4153";

постановление мэрии города Новосибирска от 14.10.2015 N 6182 "О внесении изменений в Положение об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, утвержденное постановлением мэрии города Новосибирска от 26.04.2013 N 4153";

постановление мэрии города Новосибирска от 04.04.2016 N 1219 "О внесении изменений в Положение об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, утвержденное постановлением мэрии города Новосибирска от 26.04.2013 N 4153";

пункт 1 постановления мэрии города Новосибирска от 20.05.2016 N 2039 "О внесении изменений в отдельные постановления мэрии города Новосибирска";

пункт 1 постановления мэрии города Новосибирска от 29.07.2016 N 3397 "О внесении изменений в отдельные положения постановлений мэрии города Новосибирска";

постановление мэрии города Новосибирска от 18.10.2017 N 4720 "О внесении изменений в постановление мэрии города Новосибирска от 26.04.2013 N 4153 "Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска";

постановление мэрии города Новосибирска от 11.04.2018 N 1281 "О минимальной часовой оплате труда для работников муниципальных учреждений города Новосибирска";

постановление мэрии города Новосибирска от 03.07.2018 N 2401 "О внесении изменений в Положение об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, утвержденное постановлением мэрии города Новосибирска от 26.04.2013 N 4153".

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

5. Контроль за исполнением постановления возложить на первого заместителя мэра города Новосибирска Бурева Б.В.

Мэр города Новосибирска
А.Е.ЛОКОТЬ

**ПОЛОЖЕНИЕ
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**

Список изменяющих документов
(в ред. постановлений мэрии г. Новосибирска
от 02.11.2020 N 3371, от 27.12.2021 N 4675)

1. Общие положения

1.1. Положение 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 (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", постановлением Правительства Новосибирской области от 26.06.2018 N 272-п "Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области", Уставом города Новосибирска.

1.2. Положение устанавливает систему оплаты труда работников, условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определяет предельный уровень соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных казенных учреждений города Новосибирска, муниципальных бюджетных учреждений города Новосибирска, муниципальных автономных учреждений города Новосибирска (далее - учреждения) при исполнении соответствующих расходных обязательств за счет средств бюджета города Новосибирска.

1.3. В соответствии с Положением отдельными постановлениями мэрии города Новосибирска устанавливаются системы оплаты труда работников учреждений по отраслям или по подведомственности учреждений (далее - отраслевая (ведомственная) система оплаты труда) с учетом отраслевых тарифных соглашений между отраслевыми профсоюзами и (или) работодателями отрасли.

1.4. Отраслевая (ведомственная) система оплаты труда включает перечень, размеры и условия осуществления компенсационных и стимулирующих выплат работникам учреждений, а также условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров.

1.5. В учреждениях системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Новосибирской области и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления города Новосибирска с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

1.6. Фонд оплаты труда работников учреждений (далее - фонд оплаты труда) формируется:

для муниципального казенного учреждения - в пределах объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципального казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения;

для муниципального бюджетного, автономного учреждения - в пределах объема субсидий из бюджета города Новосибирска на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) физическим и (или) юридическим лицам и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

При формировании годового фонда оплаты труда учитываются должностные оклады (оклады), выплаты компенсационного характера, стимулирующего характера и выплаты по районному коэффициенту в пределах объема ассигнований бюджета города Новосибирска и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом учреждения, а также их непосредственные руководители.

Перечень должностей, профессий работников, относящихся к основному персоналу, устанавливается в отраслевой (ведомственной) системе оплаты труда.

1.8. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда должен составлять не менее 20 процентов от фонда оплаты труда.

(в ред. постановления мэрии г. Новосибирска от 27.12.2021 N 4675)

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

должностной оклад (оклад, тарифная ставка);

(в ред. постановления мэрии г. Новосибирска от 27.12.2021 N 4675)

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера;

выплаты по районному коэффициенту.

1.10. Условия оплаты труда работника учреждения устанавливаются трудовым договором, заключенным между руководителем учреждения и работником, в соответствии с коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения.

1.11. Индексация заработной платы работников учреждений производится в соответствии с

постановлением мэрии города Новосибирска.

2. Порядок установления должностных окладов (окладов)

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

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

2.3. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, назначаются на соответствующие должности по решению аттестационной комиссии.

2.4. По должностям руководителей, специалистов, служащих и профессиям рабочих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры должностных окладов (окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда, а также требований к образованию, обучению и опыту практической работы, которые необходимы для осуществления соответствующих трудовых функций.

(в ред. постановления мэрии г. Новосибирска от 27.12.2021 N 4675)

2.5. Перечень профессий, по которым высококвалифицированные рабочие могут быть заняты на важных и ответственных работах, устанавливается в отраслевой (ведомственной) системе оплаты труда.

(в ред. постановления мэрии г. Новосибирска от 27.12.2021 N 4675)

2.6. 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 с вредными и (или) опасными условиями труда;

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;

доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

доплата, связанная с особенностями деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников;

иные доплаты компенсационного характера, установленные федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации и Новосибирской области, содержащими нормы трудового права.

(абзац введен постановлением мэрии г. Новосибирска от 27.12.2021 N 4675)

3.2. Размеры выплат компенсационного характера, установленные в отраслевой (ведомственной) системе оплаты труда, коллективном договоре, соглашении, локальном нормативном акте учреждения, не могут быть ниже, а условия их осуществления не должны быть ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области.

(в ред. постановления мэрии г. Новосибирска от 27.12.2021 N 4675)

3.3. При определении размеров компенсационных выплат работникам учреждения и условий их осуществления учитывается мнение выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения.

3.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера работнику учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения, разработанным в соответствии с отраслевой (ведомственной) системой оплаты труда.

3.5. 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 ученую степень, ученое звание;

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.

4.2. Надбавки за ученую степень, ученое звание, за почетные звания, за продолжительность непрерывной работы устанавливаются работникам учреждений в размерах и на условиях, установленных в отраслевой (ведомственной) системе оплаты труда и коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждений.

4.3. Перечень должностей, профессий работников, по которым устанавливается надбавка за квалификационную категорию, определяется в отраслевой (ведомственной) системе оплаты труда и в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждений.

4.4. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается

работникам учреждений по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника, установленных коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений в соответствии с отраслевыми (ведомственными) системами оплаты труда, по каждой должности и профессии с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения.

4.5. Комиссия по установлению стимулирующих выплат работникам учреждения, созданная в учреждении, не реже одного раза в квартал оценивает результаты выполнения качественных показателей эффективности деятельности работников и определяет конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работникам учреждения, которые устанавливаются приказом руководителя учреждения.

Периодичность оценки результатов выполнения качественных показателей эффективности деятельности работников устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

(п. 4.5 в ред. постановления мэрии г. Новосибирска от 27.12.2021 N 4675)

4.6. Премия за выполнение важных и особо важных заданий работнику учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения за качественное и оперативное выполнение конкретного важного или особо важного задания и выплачивается одновременно при наличии экономии фонда оплаты труда.

(в ред. постановления мэрии г. Новосибирска от 27.12.2021 N 4675)

Критерии, по которым выполнение заданий относится к важным и особо важным, определяются в системе оплаты труда и в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждений.

4.7. 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 определяет руководитель учреждения на основании предложений комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам учреждения, созданной в учреждении.

Премия по итогам календарного периода устанавливается при наличии экономии фонда оплаты труда и максимальным размером не ограничивается.

Доля премий по итогам календарного периода в общем объеме выплат стимулирующего характера в учреждении за соответствующий период не должна превышать 30%.

(п. 4.7 в ред. постановления мэрии г. Новосибирска от 27.12.2021 N 4675)

4.8. При определении размеров выплат стимулирующего характера работникам учреждения, порядка и условий их осуществления учитывается мнение выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения.

4.9. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работнику учреждения определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, устанавливаются трудовым договором в соответствии с коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, разработанным в соответствии с отраслевой (ведомственной) системой оплаты труда.

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

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

5.1. Условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются при заключении с ними трудовых договоров и издании на их основании распоряжений мэрии города Новосибирска, приказов руководителей структурных подразделений мэрии города Новосибирска, осуществляющих функции и полномочия учредителя (далее - структурное подразделение мэрии).

Трудовой договор заключается в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

5.2. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются трудовым договором между руководителем учреждения и заместителями руководителя учреждения, главным бухгалтером учреждения в соответствии с отраслевой (ведомственной) системой оплаты труда и коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения.

5.3. Размеры должностных окладов:

руководителей учреждений, главных бухгалтеров учреждений устанавливаются с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение;
(в ред. постановления мэрии г. Новосибирска от 27.12.2021 N 4675)

заместителей руководителей учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений с учетом сложности и объема выполняемой работы.
(в ред. постановления мэрии г. Новосибирска от 27.12.2021 N 4675)

5.4. Отнесение учреждения к группе по оплате труда руководителей осуществляется приказом руководителя структурного подразделения мэрии по критериям, установленным в отраслевых (ведомственных) системах оплаты труда.

Критерии устанавливаются исходя из показателей, характеризующих учреждение и определяющих сложность труда руководителя учреждения (масштаб управления, особенности деятельности и значимость учреждения).
(в ред. постановления мэрии г. Новосибирска от 27.12.2021 N 4675)

5.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с отраслевой (ведомственной) системой оплаты труда и не могут быть ниже, а условия их осуществления не должны быть ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области.
(в ред. постановления мэрии г. Новосибирска от 27.12.2021 N 4675)

5.6. Выполнение руководителями учреждений, их заместителями и главными бухгалтерами дополнительной работы по совмещению и внутреннему совместительству разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности в соответствии с отраслевой (ведомственной) системой оплаты труда. Решения о работе по совмещению и внутреннему совместительству в отношении руководителей учреждений принимаются руководителями структурных подразделений мэрии, заместителями руководителей и главных бухгалтеров - руководителями учреждений.
(в ред. постановления мэрии г. Новосибирска от 27.12.2021 N 4675)

5.7. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности учреждения

устанавливается руководителям учреждений по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения.

5.8. Качественные показатели эффективности деятельности учреждения устанавливаются в отраслевой (ведомственной) системе оплаты труда и должны характеризовать основную деятельность учреждения, выполнение муниципального задания и основных задач, для решения которых создано учреждение, результаты финансово-экономической деятельности, эффективность кадровой политики, должны быть проверяемы и измеримы.
(в ред. постановления мэрии г. Новосибирска от 27.12.2021 N 4675)

В перечне качественных показателей эффективности деятельности учреждения может быть установлен показатель роста средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлением мэрии города Новосибирска.

В случае если работники учреждения относятся к категориям работников, определенным Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 01.06.2012 N 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы", от 28.12.2012 N 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей", в перечень качественных показателей эффективности деятельности учреждения в обязательном порядке включается показатель, оценивающий сохранение достигнутого соотношения между уровнем оплаты труда отдельных категорий работников и уровнем средней заработной платы в Новосибирской области.
(абзац введен постановлением мэрии г. Новосибирска от 02.11.2020 N 3371)

5.9. Комиссия по установлению стимулирующих выплат руководителям учреждений, созданная в структурном подразделении мэрии, не реже одного раза в квартал оценивает результаты выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения и определяет конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности руководителю учреждения, которые устанавливаются приказом руководителя структурного подразделения мэрии.
(в ред. постановления мэрии г. Новосибирска от 27.12.2021 N 4675)

Периодичность оценки результатов выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения устанавливается отраслевой (ведомственной) системой оплаты труда.
(абзац введен постановлением мэрии г. Новосибирска от 27.12.2021 N 4675)
(п. 5.9 в ред. постановления мэрии г. Новосибирска от 02.11.2020 N 3371)

5.9.1. Размер премии по итогам календарного периода руководителю учреждения устанавливается приказом руководителя структурного подразделения мэрии, которому подведомственно учреждение, на основании предложений комиссии по установлению стимулирующих выплат руководителям учреждений, созданной в структурном подразделении мэрии, которому подведомственно учреждение, за достигнутые результаты работы учреждения.
(п. 5.9.1 введен постановлением мэрии г. Новосибирска от 27.12.2021 N 4675)

5.10. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премия по итогам календарного периода не начисляются руководителю учреждения при наличии его вины в случаях:

нарушения в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения (далее - оценка результатов), сроков выплаты заработной платы и иных выплат работникам учреждения;

необеспечения в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, условий труда, соответствующих требованиям охраны труда;

наличия в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, фактов установления месячной заработной платы работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере ниже минимального размера оплаты труда или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения;

наличия на первое число одного из месяцев в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, задолженности по налогам, сборам и иным обязательным платежам в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации;

нарушения сроков уплаты налогов и сборов, несвоевременного представления налоговой декларации и других нарушений, повлекших за собой начисление пеней и штрафов.
(п. 5.10 в ред. постановления мэрии г. Новосибирска от 02.11.2020 N 3371)

5.10.1. Установление отсутствия (наличия) вины руководителя и решение о неначислении надбавки за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода руководителям учреждений принимается комиссией по установлению стимулирующих выплат руководителям учреждений, созданной в структурном подразделении мэрии.
(п. 5.10.1 введен постановлением мэрии г. Новосибирска от 02.11.2020 N 3371)

5.10.2. При наличии случаев, определенных пунктом 5.10 Положения, надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премия по итогам календарного периода руководителю учреждения не начисляются начиная с месяца, следующего за календарным периодом, по итогам которого осуществляется оценка результатов, в течение всего следующего календарного периода, установленного в качестве периода оценки результатов.
(п. 5.10.2 введен постановлением мэрии г. Новосибирска от 02.11.2020 N 3371; в ред. постановления мэрии г. Новосибирска от 27.12.2021 N 4675)

5.11. В отраслевых (ведомственных) системах оплаты труда могут быть установлены дополнительные случаи, при наличии которых решение о начислении и выплате руководителю учреждения надбавки за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода не принимается.
(в ред. постановления мэрии г. Новосибирска от 27.12.2021 N 4675)

5.12. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с отраслевой (ведомственной) системой оплаты труда.
(в ред. постановления мэрии г. Новосибирска от 27.12.2021 N 4675)

5.13. Премия за выполнение важных и особо важных заданий руководителям учреждений устанавливается приказом руководителя структурного подразделения мэрии за качественное и оперативное выполнения важного или особо важного задания и выплачивается одновременно при наличии экономии фонда оплаты труда.

К работам, за выполнение которых выплачивается премия за выполнение важных и особо важных заданий, относятся:

стратегические проекты отраслевого уровня;

работы по предотвращению аварийных ситуаций;

устранение аварийных ситуаций и их последствий;

качественное и оперативное выполнение дополнительного объема работ (без оплаты) наряду с успешным выполнением основных функций;

непредвиденные и дополнительные работы;

реализация экспериментальных и инновационных проектов.

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

5.14. Условия установления выплат стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру осуществляются в соответствии с разделом 4 Положения.

Максимальный размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности, установленный каждому из заместителей руководителя и главному бухгалтеру, не должен превышать максимальный размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности руководителя соответствующего учреждения, установленный в заключенном с ним трудовом договоре.

(абзац введен постановлением мэрии г. Новосибирска от 27.12.2021 N 4675)

5.15. 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, при наличии вины главного бухгалтера.

5.16. Численность заместителей руководителя учреждения устанавливается с учетом особенностей отрасли, видов деятельности учреждения и организации управления этой деятельностью в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения.

Среднесписочная численность работников учреждения, человек	Численность заместителей руководителя учреждения, единиц
не более 24	0
25 - 100	1
101 - 200	не более 2
201 - 300	не более 3
301 - 1000	не более 4
более 1000	не более 5

При наличии в учреждении филиалов и (или) иных обособленных структурных подразделений норматив численности заместителей руководителя учреждения увеличивается на 1 штатную единицу.

В образовательных учреждениях со среднесписочной численностью работников 25 - 300 человек численность заместителей руководителя учреждения устанавливается до 3 штатных единиц.

(п. 5.16 в ред. постановления мэрии г. Новосибирска от 27.12.2021 N 4675)

5.17. Численность заместителей руководителей учреждения может быть увеличена сверх

норматива, установленного пунктом 5.16 Положения, в учреждениях, включенных в перечень учреждений, в которых численность заместителей руководителей учреждения установлена сверх норматива, утвержденный постановлением мэрии города Новосибирска.

6. Предельный уровень соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников учреждений

6.1. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) в зависимости от среднесписочной численности работников составляет:

Среднесписочная численность работников учреждения, человек	Превышение среднемесячной заработной платы руководителя над среднемесячной заработной платой работников, раз	Превышение среднемесячной заработной платы каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера над среднемесячной заработной платой работников, раз
до 100	до 3,0	до 2,4
101 - 200	до 3,5	до 2,8
201 - 300	до 4,0	до 3,2
301 - 1000	до 4,5	до 3,6
более 1000	до 5,0	до 4,0

6.2. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается на 1 января за календарный год, на 1 июля за полугодие и определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

6.3. Определение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и работников учреждений в целях определения уровня соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922, а также указаниями по заполнению форм федерального статистического наблюдения "Сведения о численности и заработной плате работников", утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

6.4. При установлении условий оплаты труда руководителю, каждому из заместителей руководителя, главному бухгалтеру учреждения должно быть обеспечено условие непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с пунктом 6.1 Положения, в случае выполнения всех показателей эффективности

деятельности учреждения и работы его руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

7. Выплаты по районному коэффициенту

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 N 474 "О введении повышенного районного коэффициента к заработной плате на территории области".
(в ред. постановления мэрии г. Новосибирска от 27.12.2021 N 4675)
