

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

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 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением Правительства Новосибирской области от 26.06.2018 № 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 определяется руководителем учреждения и должен составлять не менее 20 процентов от фонда оплаты труда.

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

должностной оклад (оклад);

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 устанавливаются в зависимости от сложности труда, а также требований к образованию, обучению и опыту практической работы, которые необходимы для осуществления соответствующих трудовых функций.

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

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.

3.2. Размеры выплат компенсационного характера, установленные в отраслевых (ведомственных) системах оплаты труда, коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждений, 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.

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 таблице 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) си-

стеме 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. Размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работнику учреждения определяются решением комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам, созданной в учреждении, не реже одного раза в квартал и устанавливаются приказом руководителя учреждения.

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

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 на условиях, установленных в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждений, разработанных в соответствии с отраслевыми (ведомственными) системами оплаты труда.

Премия по итогам работы за год устанавливается в случае наличия экономии фонда оплаты труда.

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 издания 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 № 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 устанавливаются с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение;

заместителей руководителей учреждений устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

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.

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

5.6. Выполнение руководителями учреждений, их заместителями и главными бухгалтерами дополнительной работы по совмещению разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности в соответствии с отраслевой (ведомственной) системой оплаты труда. Решения о работе по совмещению в отношении руководителей учреждений принимаются руководителями структурных подразделений мэрии, заместителями руководителей и главных бухгалтеров – руководителями учреждений.

5.7. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности учреждения устанавливаются руководителям учреждений по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения.

5.8. Качественные показатели эффективности деятельности учреждения устанавливаются в отраслевой (ведомственной) системе оплаты труда, коллективном договоре, соглашении, локальном нормативном акте учреждения 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 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.

5.9. Размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности руководителю учреждения определяются решением комиссии по установлению стимулирующих выплат руководителям учреждений, созданной в структурном подразделении мэрии, не реже одного раза в квартал и устанавливаются приказом руководителя структурного подразделения мэрии.

5.10. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности не начисляется руководителю учреждения в случаях:

нарушения сроков выплаты заработной платы и иных выплат работникам учреждения;

необеспечения соответствующих требований охраны труда и требований по безопасному ведению работ в отдельных сферах деятельности при наличии предписаний (постановлений) органов государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и (или) представлений профсоюзных инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов;

наличия 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, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения;

нарушения сроков уплаты налогов и сборов, за несвоевременное представление налоговой декларации и за другие нарушения, повлекшие за собой начисление пеней и штрафов;

наличия неурегулированной задолженности по уплате налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации;

необеспечения достигнутого соотношения между уровнем оплаты труда отдельных категорий работников бюджетной сферы и уровнем средней заработной платы в Новосибирской области.

5.11. В отраслевых (ведомственных) системах оплаты труда могут быть установлены дополнительные условия, при наличии которых решение о начислении и выплате руководителю учреждения надбавки за качественные показатели эффективности деятельности не принимается.

5.12. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с отраслевой (ведомственной) системой оплаты труда, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения.

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.

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
до 25	0
26 – 100	0 – 1
101 – 200	до 2
201 – 300	до 3
301 – 1000	до 4
более 1000	до 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 26 – 200 человек численность заместителей руководителя учреждения устанавливается до 3 штатных единиц.

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 № 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), 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».
