

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 связи и информатизации 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 связи и информатизации мэрии города Новосибирска (приложение).

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

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

Мэр города Новосибирска

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 связи и информатизации мэрии города Новосибирска**

### **1. Общие положения**

1.1. Положение об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент связи и информатизации мэрии города Новосибирска (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, Положением 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, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477 (далее – Положение об установлении системы оплаты труда № 3477), и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент связи и информатизации мэрии города Новосибирска (далее – учреждения).

1.2. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, 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, Положением, иными нормативными муниципальными правовыми актами города Новосибирска с учетом государственных гарантий по оплате труда.

Локальные нормативные акты учреждений, устанавливающие систему оплаты труда работников учреждений, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

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

1.4. Условия оплаты труда работников учреждения, в том числе установленные им должностные оклады (оклады), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, их размеры, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками учреждения.

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

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

1.6. Фонд оплаты труда работников автономного учреждения (далее – фонд оплаты труда) формируется 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.

1.7. 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.

1.8. 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 определенных уставом учреждения целей деятельности, а также их непосредственные руководители.

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

1.9. 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 рекомендации аттестационной комиссии учреждения.

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

### **3. Виды выплат компенсационного характера**

3.1. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об установлении системы оплаты труда № 3477, Положением.

3.2. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера работникам учреждений устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений, разработанными в соответствии с Положением.

3.3. 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;

оплата 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.

3.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проведенной в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», либо на основании заключения государственной экспертизы условий труда в размере не менее 4 % должностного оклада (оклада).

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

3.5. За работу в ночное время работникам учреждений устанавливается до-

плата в размере 20 % должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в период с 22 часов до 6 часов.

3.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается:

в размере одинарной части должностного оклада (оклада), всех выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных Положением, за день или час работы сверх должностного оклада (оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

в размере двойной части должностного оклада (оклада), всех выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных Положением, за день или час работы сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.7. Сверхурочная работа за первые два часа работы оплачивается в полуторном размере должностного оклада (оклада), всех выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных Положением, за последующие часы – в двойном размере.

3.8. 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 с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы приказом руководителя учреждения и рекомендуется определять не более 100 % должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности.

3.9. Доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается приказом руководителя учреждения работникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

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

#### **4. Виды выплат стимулирующего характера**

4.1. В целях стимулирования работников к повышению качества выполняемой работы, а также их поощрения за выполненную работу в учреждениях в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работнику учреждения определяются учреждением самостоятельно в соответствии с

Положением об установлении системы оплаты труда № 3477 и Положением и устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда.

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

- надбавка за продолжительность непрерывной работы;
- надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;
- премия за выполнение важных и особо важных заданий;
- премия по итогам календарного периода (квартал, год).

4.3. Надбавка за продолжительность непрерывной работы устанавливается работникам учреждений в зависимости от стажа работы в учреждении, государственных органах, органах местного самоуправления и в организациях по профилю (специальности) в соответствии с рекомендуемыми размерами, указанными в таблице 1.

При определении стажа непрерывной работы, дающей право на получение надбавки за продолжительность непрерывной работы, засчитываются все периоды трудовой деятельности в учреждении, государственных органах, органах местного самоуправления и в организациях по профилю (специальности).

Таблица 1

№ п/п	Стаж работы	Размер надбавки, % должностного оклада (оклада)
1	2	3
1	От 1 года до 5 лет	10
2	От 5 до 10 лет	15
3	От 10 до 15 лет	20
4	Свыше 15 лет	25

4.4. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается работникам учреждений по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника, установленных по каждой должности и профессии с указанием конкретного размера стимулирующих выплат за каждый из показателей, с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения в пределах фонда оплаты труда.

Рекомендуемые качественные показатели оценки эффективности деятельности работников учреждений:

- Для административно-управленческого аппарата:
  - обеспечение выполнения плана оказания муниципальных услуг (работ);
  - отсутствие претензий (жалоб) со стороны получателей муниципальных услуг (работ);

соблюдение сроков и порядка предоставления всех видов отчетности и запрашиваемых материалов;

отсутствие нарушений сроков уплаты налогов и сборов, отсутствие пеней и штрафов;

отсутствие фактов неэффективного и неправомерного использования бюджетных средств;

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

отсутствие нарушений сроков выплат заработной платы и иных выплат работникам;

отсутствие замечаний по заключенным контрактам;

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

отсутствие просроченной кредиторской задолженности;

безаварийная работа учреждения;

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

отсутствие конфликтных ситуаций, рекламаций и судебных споров по вине учреждения.

Для основного персонала:

обеспечение выполнения плана оказания муниципальных услуг (работ);

отсутствие претензий (жалоб) со стороны получателей муниципальных работ (услуг);

соблюдение сроков выполнения работ, заданий, поручений;

обеспечение сохранности материальных ценностей;

отсутствие фактов сбоев в функционировании технических средств, системного программного обеспечения и доступа к информационным ресурсам;

отсутствие замечаний по срокам и качеству технического обслуживания, ремонта вычислительной техники, оргтехники, сетей связи, инженерных сетей и систем коммуникаций;

соблюдение сроков и порядка предоставления всех видов отчетности;

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

4.5. Комиссия по установлению стимулирующих выплат работникам учреждения, созданная в учреждении, ежемесячно оценивает результаты выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника и определяет конкретный размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работнику учреждения, который устанавливается приказом руководителя учреждения.

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

Критерии, по которым выполнение заданий относится к важным и особо важным, определяются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нор-

мативных актах учреждений.

4.7. Премии по итогам календарного периода (квартал, год) работникам учреждений устанавливаются 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.

Премии по итогам календарного периода (квартал, год) устанавливаются при наличии экономии фонда оплаты труда и максимальным размером не ограничиваются.

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

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

4.9. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда должен составлять не менее 20 % от фонда оплаты труда.

## **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 приказов начальника департамента связи и информатизации мэрии города Новосибирска (далее – департамент).

5.2. 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».

Проекты трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам с руководителями учреждений в части оплаты труда подлежат согласованию департаментом экономики и стратегического планирования мэрии города Новосибирска в порядке, утвержденном распоряжением мэрии города Новосибирска.

5.3. 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 Положением и коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения.

5.4. Размеры должностных окладов:

руководителей учреждений, главных бухгалтеров учреждений устанавливаются с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение;

заместителей руководителей учреждений устанавливаются на 10 – 30 % ниже должностных окладов руководителей этих учреждений с учетом сложности и объема выполняемой работы.

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

Таблица 2

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

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

$$B = T + CT + Ч + C,$$

- где: Т – количество баллов за количество активных сетевых и телекоммуникационных устройств на обслуживании учреждения, один балл за каждое устройство;
- СТ – количество баллов за загрузку ядра сети мэрии города Новосибирска, 10 баллов за Гбит/с средней загрузки в течение года;
- Ч – количество баллов в соответствии со среднесписочной численность работников учреждения, 10 баллов за одного работника;
- С – количество баллов за количество серверной инфраструктуры на сопровождении учреждения, определяемое по формуле:

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

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

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

Таблица 3

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

Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется департаментом не чаще одного раза в год на основании подтверждающих документов.

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

5.6. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера руководителям учреждений, заместителям руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с Положением 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.

5.7. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру работа с вредными и (или) опасными условиями труда оплачивается в соответствии со статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.8. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру за работу в ночное время устанавливается доплата в размере 20 % должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в период с 22.00 до 6.00 часов.

5.9. Работа руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается:

в размере одинарной части должностного оклада, всех выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных Положением, за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

в размере двойной части должностного оклада, всех выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных Положением, за день или час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, работавших в выходной или нерабочий праздничный день, им может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.10. Сверхурочная работа руководителю учреждения, заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру за первые два часа работы оплачивается в полуторном размере должностного оклада, всех выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных Положением, за последующие часы – в двойном размере.

5.11. Выполнение руководителями учреждений, их заместителями и главными бухгалтерами дополнительной работы по совмещению и внутреннему совместительству разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста (на период болезни, отпуска, командировки) по основной деятельности. Решения о работе по совмещению и внутреннему совместительству в отношении руководителей учреждений принимаются начальником департамента, заместителей руководителей и главных бухгалтеров – руководителями учреждений.

Размер доплаты при совмещении профессий (должностей) не должен превышать 100 % должностного оклада (оклада) временно отсутствующего работника.

5.12. Доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, руководителю учреждения устанавливается ежегодно распоряжением мэрии города Новосибирска о выплате ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу работникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе.

Доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливается в соответствии с пунктом 3.9 Положения.

5.13. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с Положением, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений.

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

5.14. Размер надбавки за продолжительность непрерывной работы руководителю учреждения устанавливается в соответствии с пунктом 4.3 Положения.

5.15. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности учреждения устанавливается руководителям учреждений по результатам ежемесячной оценки выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждений, установленных в приложении 2 к Положению.

Конкретный размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности руководителю учреждения ежемесячно определяется решением комиссии по установлению стимулирующих выплат руководителю учреждения, созданной в департаменте, и устанавливается приказом начальника департамента.

Размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности

руководителю учреждения устанавливается в размере не более 492 % должностного оклада в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

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.

5.16. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности не начисляется руководителю учреждения при наличии его вины в случаях, предусмотренных пунктом 5.10 Положения об установлении системы оплаты труда № 3477.

5.17. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности главному бухгалтеру учреждения не начисляется в случаях, предусмотренных пунктом 5.15 Положения об установлении системы оплаты труда № 3477.

5.18. 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:

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

5.19. Премия по итогам календарного периода (квартал, год) руководителю учреждения устанавливается приказом начальника департамента по итогам работы при условии выплаты премии работникам учреждения, соразмерно премии работникам учреждения, с учетом личного вклада в общие результаты работы учреждения, отсутствия нарушений исполнительской дисциплины.

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

5.20. Премия по итогам календарного периода (квартал, год) не начисляется руководителю учреждения в случаях, предусмотренных пунктом 5.10 Положения об установлении системы оплаты труда № 3477.

5.21. Премия по итогам календарного периода (квартал, год) заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру не начисляется при наличии в периоде, за который выплачивается премия, следующих упущений в работе:

наложение дисциплинарного взыскания в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

неэффективное использование бюджетных средств;

чрезвычайная ситуация в учреждении, обусловленная недобросовестным исполнением обязанностей работниками учреждения.

## **6. Заключительные положения**

6.1. Руководители учреждений используют экономию фонда оплаты труда, полученную за счет проведения мероприятий по оптимизации штатной численности и изменению трудового процесса, на увеличение заработной платы работников.

6.2. 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».

6.3. Месячная заработная плата работников, отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения.

---

Приложение 1  
к Положению об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент связи и информатизации мэрии города Новосибирска

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**должностей, профессий работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент связи и информатизации мэрии города Новосибирска, относящихся к основному персоналу**

№ п/п	Наименование должности
1	2
1	Начальник отдела*
2	Системный администратор
3	Младший системный администратор
4	Инженер
5	Системный аналитик

Примечания: \* – отдел цифровой инфраструктуры, отдел цифровых проектов.

Приложение 2  
к Положению об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент связи и информатизации мэрии города Новосибирска

**КАЧЕСТВЕННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ  
эффективности деятельности муниципальных учреждений  
города Новосибирска, в отношении которых функции и  
полномочия учредителя осуществляет департамент  
связи и информатизации мэрии города Новосибирска**

№ п/п	Качественный показатель эффективности деятельности	Значение	Удельный вес показателя в размере надбавки за качественные показатели эффективности деятельности, %	Отчетный период
1	2	3	4	5
1	Выполнение плановых объемов муниципальных работ в соответствии с утвержденным муниципальным заданием	100 %	20	Предшествующий месяц
		менее 100 %	0	
2	Отсутствие фактов сбоев в работе информационно-программных комплексов, специализированного программного обеспечения, средств связи	да	20	Предшествующий месяц
		нет	0	
3	Отсутствие нарушений, предписаний, взысканий, штрафных санкций, выявленных в ходе проверок (ревизий)	да	20	Предшествующий месяц
		нет	0	
4	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности, в том числе отсутствие на первое число месяца непогашенной (неурегулированной) просроченной кредиторской задолженности по муниципальным контрактам (договорам) на закупку товаров,	да	10	Предшествующий месяц
		нет	0	

1	2	3	4	5
	работ, услуг для обеспечения муниципальных нужд, возникшей в результате действий (бездействия) руководителя учреждения			
5	Укомплектованность штата (Ук)*	$Ук \geq 90 \%$	5	Предшествующий месяц
		$90 \% > Ук \geq 85 \%$	3	
		$85 \% > Ук \geq 75 \%$	2	
		$Ук < 75 \%$	0	
6	Отсутствие нарушений при проведении конкурсных процедур	отсутствие фактов нарушений	10	Предшествующий месяц
		наличие фактов нарушений	0	
7	Отсутствие конфликтных ситуаций, рекламаций и судебных споров по вине учреждения	да	5	Предшествующий месяц
		нет	0	
8	Соблюдение сроков и порядка предоставления всех видов отчетности	да	10	Предшествующий месяц
		нет	0	
Итого:			до 100	

Примечания: \* – критерий оценки в отношении вновь созданного учреждения принимается равным 5 на период укомплектования штата, но не более шести месяцев с момента создания учреждения.

Разослать (для постановления):

1. Департамент связи и информатизации мэрии города Новосибирска;
2. Департамент финансов и налоговой политики мэрии города Новосибирска;
3. Департамент экономики и стратегического планирования мэрии города Новосибирска;
4. Департамент информационной политики мэрии города Новосибирска;
5. Справочно-правовые системы.

СОГЛАСОВАНО

Первый заместитель мэра  
города Новосибирска

Б. В. Буреев

Заместитель мэра  
города Новосибирска

В. А. Шварцкопп

Начальник департамента связи и информа-  
тизации мэрии города Новосибирска

А. А. Горнштейн

Начальник департамента финансов и нало-  
говой политики мэрии города  
Новосибирска

А. В. Веселков

Начальник департамента экономики и стра-  
тегического планирования мэрии города  
Новосибирска

Л. А. Уткина

Начальник департамента информационной  
политики мэрии города Новосибирска

М. Н. Столяров

Начальник департамента правовой и кадро-  
вой работы мэрии города Новосибирска

М. А. Маслова

Начальник управления документационного  
обеспечения мэрии города Новосибирска

М. Б. Барбышева