



**Муниципальное бюджетное учреждение
города Новосибирска
«Городской Центр социальной помощи семье и детям»**

ПРИКАЗ

от 07.12.2022

№ 413-од

г. Новосибирск

Об утверждении положения
об оплате труда работников
МБУ «Городской Центр социальной
помощи семье и детям»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением мэрии города Новосибирска от 30.11.2022 № 4328 «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 по социальной политике мэрии города Новосибирска», постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска» с учетом мнения Совета трудового коллектива,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения города Новосибирска «Городской Центр социальной помощи семье и детям» (Приложение 1) и ввести в действие с 01.12 2022 года.
2. Специалисту по персоналу Степаненко М.В. ознакомить с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения города Новосибирска «Городской Центр социальной помощи семье и детям», а также обеспечить ознакомление с ним вновь принимаемых работников до подписания трудового договора.
3. Приказ от 30.12.2021 № 4-од «Об утверждении положения об

оплате труда работников МБУ «Городской Центр социальной помощи семье и детям» считать утратившим силу.

4. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Директор

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized capital letter 'Л' followed by a cursive 'В' and a horizontal stroke.

Т.В.Лоза

ПОЛОЖЕНИЕ
Об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения города Новосибирска
«Городской Центр социальной помощи семье и детям»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует условия оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения города Новосибирска «Городской Центр социальной помощи семье и детям» (далее по тексту – учреждения).

1.2. 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 мэрии города Новосибирска от 30.11.2022 № 4328

«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 по социальной политике мэрии города Новосибирска.

- постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска»,

- приказ мэрии города Новосибирска от 10.03.2020 № 14-од «Об утверждении Методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда работников муниципальных учреждений».

1.3. Условия оплаты труда работников учреждения устанавливаются трудовыми договорами, заключенными между руководителем учреждения и работниками, в соответствии с коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения.

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

1.5. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения самостоятельно исходя из муниципального задания и основных задач, для решения которых создано учреждение, и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих данного учреждения с указанием их численности, размеров должностных окладов (окладов).

1.6. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров оплаты труда работников учреждения по основной должности, а также должности, замещаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из указанных должностей.

1.7. Порядок распределения средств от приносящей доход деятельности на оплату труда устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

1.8. Расходы на оплату труда работников, занятых оказанием платных услуг, не должны превышать 90 % от суммы доходов, получаемых от оказания платных услуг, включая начисления на оплату труда, в том числе расходы на оплату труда работников, оказывающих содействие в оказании платных услуг, не должны превышать 30%.

1.9. Индексация заработной платы работников учреждений производится в соответствии с постановлением мэрии города Новосибирска.

1.10. Объем средств на оплату труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема средств субсидии на выполнение муниципального задания учреждения на очередной финансовый год и плановый период и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.11. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

2. Порядок формирования систем оплаты труда работников

2.1. Система оплаты труда работников учреждения, в том числе руководителя, заместителей руководителя и главных бухгалтеров, включает:

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

2.2. Размеры должностных окладов (окладов) утверждены постановлениями мэрии города Новосибирска:

от 30.09.2019г. № 3610 «О размерах должностных окладов пообщетраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общетраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами»;

от 02.10.2019г. № 3634 «О размерах должностных окладов в муниципальных учреждениях города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент по социальной политике мэрии города Новосибирска»;

на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для работы по направлению профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

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

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

2.5. 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.

2.6. 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 учреждения.

2.7. Размеры должностных окладов (окладов) в трудовом договоре устанавливаются в соответствии со штатным расписанием учреждения.

2.8. Размер должностного оклада заместителей руководителя устанавливается на 10%-30% ниже оклада, установленного руководителю учреждения.

2.9. Руководитель учреждения ежегодно формирует тарификационные списки работников учреждения по состоянию на 1 января.

3. Выплаты компенсационного характера

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

доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

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

доплата за работу в ночное время;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу;

доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников учреждений в виде доплат в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об утверждении системы оплаты труда, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477, Положением об утверждении системы оплаты труда, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска от 30.11.2019 № 4328, и соответствии с настоящим Положением.

3.3. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Руководитель Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». 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.

Доплата работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 % должностного оклада (оклада).

3.4. За работу в ночное время устанавливается доплата в размере 20% должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22.00 час. до 06.00 час.

3.5. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам, получающим должностной оклад (оклад), в размере одинарной части должностного оклада (оклада), за час или день работы сверх должностного оклада (оклада) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части должностного оклада (оклада) за час или день работы сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

3.6. Сверхурочная работа за первые два часа работы оплачивается в полуторном размере, последующие часы - в двойном размере.

3.7. 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, в соответствии с приказом руководителя учреждения, и определяется не более 100% должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности.

Решение о работе по совмещению и совместительству в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера и руководителей подразделений принимает руководитель учреждения.

3.8. Размер доплаты за особенности деятельности учреждения, связанной с обслуживанием и работой с контингентом, для отдельных категорий работников устанавливается в соответствии с Коллективным договором.

Руководитель учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения формирует и утверждает перечень должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих, работа в которых дает право на установление работникам компенсационной доплаты за особенности деятельности с указанием ее размера.

В должностных инструкциях соответствующих работников учреждения выделяются и конкретизируются аспекты трудовой деятельности, являющиеся основанием для установления компенсационной доплаты за особенности деятельности.

3.9. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах.

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

4. Выплаты стимулирующего характера

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

- надбавка за ученую степень;
- надбавка за почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы;
- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за продолжительность непрерывной работы;
- надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;
- премии за выполнение важных и особо важных заданий;
- премии по итогам календарного периода.

4.2. Надбавки за ученую степень устанавливаются:

в размере 8% должностного оклада – работникам учреждений, имеющим ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю учреждения или виду деятельности;

в размере 16% должностного оклада – работникам учреждений, имеющим ученую степень доктора наук и работающим по соответствующему профилю учреждения или виду деятельности.

Надбавка за ученую степень производится только по основной работе. При выполнении работы по совместительству и совмещению надбавка не производится.

Установление надбавки за ученую степень производится:

работникам учреждений, имеющим ко дню начала работы ученую степень, – со дня начала работы;

работникам учреждений, которым ученая степень присуждена в период выполнения трудовой функции, в том числе и впервые, – со дня принятия Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома кандидата наук (доктора наук).

Работникам учреждений, имеющим несколько ученых степеней и работающим по соответствующему профилю учреждения или виду деятельности, устанавливается надбавка за одну ученую степень, имеющая максимальное значение.

4.3. Надбавка за почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливается:

в размере 8% должностного оклада (оклада) – работникам учреждений, имеющим почетные звания «Заслуженный» и работающим по соответствующему профилю учреждения или виду деятельности;

в размере 16% должностного оклада (оклада) – работникам учреждений, имеющим почетные звания «Народный» и работающим по соответствующему профилю учреждения или виду деятельности.

Надбавка работникам учреждений, имеющим почетные звания «Заслуженный» или «Народный», производится только по основной работе. При выполнении работы по совместительству и совмещению надбавка не производится.

Установление надбавки за почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, производится:

работникам учреждений, имеющим ко дню начала работы почетное звание «Заслуженный» или «Народный», – со дня начала работы;

работникам учреждений, которым присвоено почетное звание «Заслуженный» или «Народный» в период выполнения трудовой функции, в том числе и впервые, – со дня присвоения почетного звания, соответствующего профилю выполняемой работы.

Работникам учреждений, имеющим несколько почетных званий, соответствующих профилю выполняемой работы, устанавливается надбавка за почетное звание, имеющая максимальное значение.

При наличии у работника учреждения наряду с почетным званием «Заслуженный» или «Народный» двух или более почетных званий оплата труда производится за одно почетное звание по выбору.

4.4. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается медицинским работникам:

в размере 8 % должностного оклада (оклада) - работникам, которым в результате аттестации присвоена первая квалификационная категория;

в размере 16 % должностного оклада (оклада) - работникам, которым в результате аттестации присвоена высшая квалификационная категория.

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается следующим работникам:

средний медицинский (фармацевтический) персонал (персонал, обеспечивающий предоставление медицинских услуг);

врачи и работники медицинских организаций, имеющие высшее медицинское (фармацевтическое) или иное высшее образование, предоставляющие медицинские услуги (обеспечивающие предоставление медицинских услуг).

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается на срок присвоения категории. При установлении квалификационной категории право на установление или изменение надбавки за квалификационную категорию возникает со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4.5. Надбавка за продолжительность непрерывной работы работникам устанавливается исходя из продолжительности непрерывной работы в учреждениях социальной защиты населения, в учреждениях, подведомственных департаменту, структурных подразделениях мэрии города Новосибирска, уполномоченных в сфере социальной защиты населения, опеки и попечительства, деятельности комиссий по делам несовершеннолетних и защите их прав, в следующих рекомендуемых размерах:

от 1 года до 5 лет - 10% должностного оклада (оклада);

от 5 лет - 20% должностного оклада (оклада).

Надбавка за продолжительность непрерывной работы устанавливается для всех работников учреждения, кроме лиц, принятых на работу по совместительству.

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

Конкретные качественные показатели эффективности деятельности и размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности:

устанавливаются учреждением самостоятельно по каждой должности и профессии, за исключением руководителя учреждения, с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения;

закрепляются коллективным договором, соглашениями, локальными

нормативными актами учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, и устанавливаются в трудовом договоре с работником.

Примерные показатели оценки эффективности деятельности работников учреждения закреплены в постановлением мэрии города Новосибирска от 30.1.2022 № 4328.

Комиссия по установлению стимулирующих выплат работникам учреждения, созданная в учреждении, ежемесячно 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.

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

4.7. Премии 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.

4.8. Премия по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) работнику устанавливается приказом руководителя учреждения. Основным критерием для выплаты премии по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) 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 устанавливаются при наличии экономии фонда оплаты труда и максимальным размером не ограничиваются.

Доля премий по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) в общем объеме выплат стимулирующего характера в учреждении за соответствующий период не должна превышать 30%.

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

4.10. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работнику учреждения определяется учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, устанавливаются трудовым договором в соответствии с коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, разработанным в соответствии с Положением.

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

4.12. Премия по итогам работы за год не начисляется внутренним совместителям, принятым на должность в учреждение на условиях 0,5 ставки и менее.

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

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

5.1. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются при заключении с ним трудового договора и издания на его основании приказа начальника департамента.

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 Положением об установлении системы оплаты труда, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477, Положением, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения.

5.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливается с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение, в соответствии с таблицами 4, 4.1.

Таблица 4

п/п	Группа по оплате труда руководит елей	Численн ость обслужи ваемого	План овое число коек, шт.	Чи сленнос ть воспита	Количес тво услуг, оказываемых населени
-----	--	---------------------------------------	------------------------------------	--------------------------------	--

	учреждений (за исключением учреждений техническ ого надзора)	населения, человек		нников, чел овек	ю, шт.
	2	3	4	5	6
	Муниципальное бюджетное учреждение города Новосибирска «Городской Центр социальной помощи семье и детям» (со стационаром)				
	I	3900 и более	119 и более	—	—

Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется департаментом по социальной политике мэрии города Новосибирска не чаще одного раза в год на основании подтверждающих документов.

При определении группы оплаты труда руководителя учреждения учитываются критерии за предыдущий год на основании документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда руководителей учреждений для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей.

За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей учреждений, установленная до начала ремонта.

5.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 % - 30 % ниже должностного оклада руководителя с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений в составе учреждений устанавливаются руководителями учреждений на 10 % – 20 % ниже окладов руководителей этих структурных подразделений.

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

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

Решение о работе по совмещению профессий (должностей) и внутреннему совместительству в отношении руководителя учреждения принимается начальником департамента.

Решение о работе по совмещению профессий (должностей) и внутреннему совместительству в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения принимается руководителем учреждения.

5.6. Руководителю Учреждения и его заместителям размер доплаты за особенности деятельности учреждения устанавливается в размере 10% должностного оклада (оклада).

5.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений департаментом, для заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений – руководителями этих учреждений в соответствии с перечнем выплат компенсационного характера, утвержденным Положением.

При установлении компенсационных выплат характеристика условий труда должна быть отражена в трудовых договорах.

5.8. Руководителям учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера, размеры которых определяются в трудовом договоре.

5.9. Надбавка за ученую степень руководителю учреждения устанавливается в размерах, указанных в пункте 4.2 Положения.

5.10. Надбавка за почетные звания, соответствующие основной деятельности учреждения, руководителю учреждения устанавливается в размерах, указанных в пункте 4.3 Положения.

5.11. Надбавка за продолжительность непрерывной работы руководителю учреждения устанавливается в размерах, указанных в пункте 4.5 Положения.

5.12. Комиссия по установлению стимулирующих выплат руководителям учреждений, созданная в департаменте, ежемесячно оценивает результаты выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения, установленных в таблицах 6 – 11, и определяет конкретный размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности руководителю учреждения, который устанавливается приказом начальника департамента.

Размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности руководителю учреждения устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения, и определяется в трудовом договоре.

5.12.1. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности руководителю муниципального бюджетного учреждения города Новосибирска «Городской Центр помощи семье и детям», социально-оздоровительного центра устанавливается в соответствии с качественными показателями эффективности деятельности за предшествующий период, предусмотренными

строками 1–13 таблицы 7, – ежемесячно до 450 % должностного оклада, строкой 14 таблицы 7, – ежеквартально в размере до 5 % от дохода, полученного учреждением за предыдущий квартал.

5.13. 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, утвержденного постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477.

5.14. Премии по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) руководителю учреждения устанавливаются приказом начальника департамента при условии отсутствия нарушений исполнительской дисциплины и выплаты премии работникам учреждения. Размер премии по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) руководителю учреждения определяет начальник департамента на основании предложений комиссии по установлению стимулирующих выплат руководителю учреждения, созданной в департаменте, за достигнутые результаты работы учреждения.

Премия по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) устанавливается при наличии экономии фонда оплаты труда.

5.15. Премия по итогам календарного периода не начисляется руководителю учреждения в случаях, предусмотренных пунктом 5.10 Положения об установлении системы оплаты труда, утвержденного постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477, абзацами третьим – восьмым пункта 5.18 Положения.

5.16. Премия за выполнение важных и особо важных заданий руководителям учреждений устанавливается приказом начальника департамента за качественное и оперативное выполнение важного или особо важного задания и выплачивается единовременно 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.

Конкретный размер премии руководителю устанавливается приказом начальника департамента в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения.

5.17. Условия осуществления выплат стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 4 Положения.

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

5.18. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности главному бухгалтеру учреждения не начисляется в случаях, предусмотренных пунктом 5.15 Положения об установлении системы оплаты труда, утвержденного постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477.

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

- наложение дисциплинарного взыскания в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

- финансовые нарушения в деятельности учреждения по результатам проверок контролирующих организаций;

- нецелевое или неэффективное использование бюджетных средств;

- неправомерные расходы;

- образование несанкционированной дебиторской и кредиторской задолженности;

- неполное освоение лимитов бюджетных обязательств по итогам года;

- несвоевременное представление установленной бюджетной отчетности;

- возникновение чрезвычайной ситуации в учреждении, обусловленной недобросовестным исполнением обязанностей работниками учреждения.

5.19. При наличии случаев, определенных пунктом 5.10. Положения об установлении системы оплаты труда, утвержденного постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477, 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.

6. Заключительные положения

6.1. Руководители учреждений:

устанавливают работникам учреждений нормированные задания;

используют экономию фонда оплаты труда, полученную за счет проведения мероприятий по оптимизации штатной численности и изменению трудового процесса, на увеличение заработной платы работников, в том числе:

в приоритетном порядке, работников, поименованных в Указах Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной политики», от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»;

на выплату премии по итогам календарного периода, премии за выполнение важных и особо важных заданий.

6.2. 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, в том числе на выплату премии по итогам календарного периода, премии за выполнение важных и особо важных заданий.

6.3. 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».

6.4. При наступлении у работника, руководителя учреждения права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

6.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего 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).

6.6. Предельный уровень соотношений среднемесячной заработной платы заместителей руководителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждений рассчитывается в соответствии с п.6 постановления 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»

6.7. Выплата заработной платы производится не реже, чем каждые полмесяца путем перечисления средств на банковский лицевой счет работника. Оплата за первую половину месяца производится 20 числа текущего месяца, оплата за вторую половину месяца - 5 числа месяца, следующего за текущим (отработанным). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится в последний рабочий день, предшествующий этому числу, при наличии финансирования, и перечисляется на счет работника в банке.