

МЭРИЯ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ
от 24 января 2014 г. N 505

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ О СИСТЕМАХ ОПЛАТЫ
ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ГОРОДА
НОВОСИБИРСКА, В ОТНОШЕНИИ КОТОРЫХ ФУНКЦИИ И
ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ ОСУЩЕСТВЛЯЮТ АДМИНИСТРАЦИИ
РАЙОНОВ (ОКРУГА ПО РАЙОНАМ) ГОРОДА НОВОСИБИРСКА**

В целях совершенствования оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляют администрации районов (округа по районам) города Новосибирска, в соответствии со [статьей 144](#) Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом [постановления](#) Губернатора Новосибирской области от 28.01.2008 N 20 "О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений Новосибирской области", [постановления](#) мэрии города Новосибирска от 26.04.2013 N 4153 "Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска" постановляю:

1. Утвердить [Положение](#) о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляют администрации районов (округа по районам) города Новосибирска (приложение).
2. Департаменту информационной политики мэрии города Новосибирска обеспечить опубликование постановления в установленном порядке.
3. Ответственность за исполнение постановления возложить на первого заместителя мэра города Новосибирска Знаткова В.М.

Исполняющий обязанности
мэра города Новосибирска
В.М.ЗНАТКОВ

Приложение
Утверждено
постановлением
мэрии города Новосибирска
от 24.01.2014 N 505

ПОЛОЖЕНИЕ
**О СИСТЕМАХ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА, В ОТНОШЕНИИ КОТОРЫХ
ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ ОСУЩЕСТВЛЯЮТ АДМИНИСТРАЦИИ
РАЙОНОВ (ОКРУГА ПО РАЙОНАМ) ГОРОДА НОВОСИБИРСКА**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляют администрации районов (округа по районам) города Новосибирска

(далее - учреждение).

1.2. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами учреждений в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Новосибирской области, муниципальными правовыми актами города Новосибирска и настоящим Положением.

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

1.4. Объем средств на оплату труда работников учреждений формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований администрации района (округа по районам) города Новосибирска (далее - администрация) в соответствии с решением Совета депутатов города Новосибирска о бюджете города Новосибирска на очередной финансовый год и плановый период.

2. Формирование системы оплаты труда работников учреждений

2.1. Система оплаты труда работников учреждений включает:

должностные оклады служащих и оклады по профессиям рабочих (далее - должностной оклад (оклад));

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

2.2. Размеры должностных окладов (окладов) утверждаются постановлением 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. Выплаты компенсационного характера работникам устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, положением об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска, и настоящим Положением.

Размер и условия осуществления выплат компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с [подпунктами 3.2 - 3.5](#).

2.4. За работу в ночное время рекомендуется устанавливать доплаты в размере 20% часовой тарифной ставки, должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

2.5. Работу в выходной и нерабочий праздничный день рекомендуется оплачивать в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за час или день работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки (части должностного оклада (оклада) за час или день работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

2.7. 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 приказом руководителя учреждения и рекомендуется определять не более 100% от должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности.

2.8. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам определяются учреждением самостоятельно в соответствии с положением об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска, в пределах фонда оплаты труда.

Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с подпунктами 3.6 - 3.9.

2.9. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам в соответствии с рекомендуемыми критериями оценки качества выполняемых работ:

выполнение плановых объемов муниципальных услуг (работ) в соответствии с утвержденным муниципальным заданием;

соблюдение законодательства в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения муниципальных нужд;

отсутствие замечаний и штрафных санкций со стороны органов государственного контроля (надзора) по результатам проверок деятельности учреждения;

обеспечение безопасности и охраны труда в учреждении;

соблюдение сроков выплаты заработной платы, пособий и иных выплат;

обеспечение целевого использования бюджетных средств;

исполнение обращений граждан и организаций в установленные сроки;

отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности;

своевременность, полнота и оперативность ведения учета и хозяйственных операций всех видов деятельности и представления всех видов отчетности;

обеспечение безопасности участников дорожного движения;

сохранность автомобильной и иной техники, механизмов;

соблюдение норм расхода горюче-смазочных материалов, запасных частей и комплектующих, расходных материалов;

сохранность закрепленного инвентаря.

Критерии оценки качества работ (услуг) и размеры надбавки за качество выполняемых работ (услуг) определяются по каждой должности и профессии.

Размер надбавки за качество выполняемых работ (услуг) работникам учреждений рекомендуется устанавливать до 100% должностного оклада (оклада).

2.10. Размер надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам устанавливается в зависимости от стажа непрерывной работы в учреждении, в государственных органах, органах местного самоуправления, в соответствии с рекомендуемыми размерами, указанными в таблице 1.

Таблица 1

| N 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 | 30 |

2.11. Премияльные выплаты устанавливаются по итогам работы за месяц и год с учетом личного вклада работника в общие результаты труда, своевременного выполнения муниципального задания и срочных заданий, отсутствия нарушений исполнительской дисциплины, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.

Премияльные выплаты по итогам работы за месяц и год рекомендуется устанавливать в размере не более 150% должностного оклада (оклада).

3. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

3.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется в зависимости от группы по оплате труда руководителей, установленной в соответствии с таблицей 2.

Таблица 2

| N п. | Группа по оплате труда руководителей | Объем выполняемых работ (услуг), млн. рублей |
|------|--------------------------------------|--|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | I | Свыше 180,0 |
| 2 | II | От 151 до 180,0 |
| 3 | III | От 121 до 150,0 |
| 4 | IV | До 120,0 |

Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год.

3.2. Руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру за работу в ночное время устанавливаются доплаты в размере 20% должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

3.3. Работа руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за час или день работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки (части должностного оклада за час или день работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

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

Размер доплаты при совмещении профессий (должностей) руководителю учреждения устанавливается приказом главы администрации, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения - приказом руководителя учреждения и не должен превышать 100% должностного оклада временно отсутствующего работника.

3.6. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, размеры которых определяются с учетом количественных и качественных результатов деятельности учреждения.

3.7. Надбавка за качество выполняемых работ руководителю учреждения устанавливается приказом работодателя в соответствии с критериями оценки качества выполняемых работ, предусмотренными в таблице 3.

Таблица 3

| № п. | Критерий | Значение | Размер надбавки за качество выполняемых работ | Период |
|------|---|----------|---|----------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Выполнение плановых объемов муниципальных услуг (работ) в соответствии с утвержденным | 100% | 20 | Предшествующий месяц |
| | | от 90 до | 10 | |

| | | | | |
|--------|---|--------------|--------|----------------------|
| | муниципальным заданием | 99% | | |
| | | ниже 90% | 0 | |
| 2 | Отсутствие замечаний со стороны органов государственного контроля (надзора) по результатам проверок деятельности учреждения | | 20 | Предшествующий месяц |
| 3 | Отсутствие нарушения сроков составления и представления всех видов отчетности или информации | | 10 | Предшествующий месяц |
| 4 | Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности | | 10 | Предшествующий месяц |
| 5 | Отсутствие нарушений сроков выплаты заработной платы, пособий и иных выплат работникам учреждения | | 10 | Предшествующий месяц |
| 6 | Отсутствие фактов неисполнения обращений граждан и организаций | | 10 | Предшествующий месяц |
| 7 | Отсутствие фактов нарушения безопасности в сфере охраны труда в учреждении | | 5 | Предшествующий месяц |
| 8 | Отсутствие фактов нарушений финансовой дисциплины | | 10 | Предшествующий месяц |
| 9 | Укомплектованность штатной численности учреждения профессиональными специалистами | Не менее 90% | 5 | Предшествующий месяц |
| Итого: | | | До 100 | |

3.8. Размер надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет руководителю учреждения устанавливается в зависимости от стажа непрерывной работы в учреждении, стажа работы в государственных органах и органах местного самоуправления и определяется в соответствии с таблицей 4.

Таблица 4

| N п. | Стаж работы | Размер надбавки, % должностного 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 | 30 |

3.9. Премияльные выплаты руководителю учреждения устанавливаются приказом работодателя по итогам работы за месяц и год при условии выплаты премии работникам учреждения, с учетом личного вклада в общие результаты работы учреждения, отсутствия нарушений исполнительской дисциплины, выполнения срочных заданий, проведения внеплановых мероприятий.

Премияльные выплаты руководителю учреждения устанавливаются в размере:

по итогам работы за месяц - не более 150% должностного оклада;

по итогам работы за год - не более 150% должностного оклада.

3.10. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с [подпунктами 2.8 - 2.11](#).
