

МЭРИЯ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ
от 29 августа 2013 г. N 8197**

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ О СИСТЕМАХ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА, В ОТНОШЕНИИ
КОТОРЫХ ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ ОСУЩЕСТВЛЯЕТ
УПРАВЛЕНИЕ ОБЩЕСТВЕННЫХ СВЯЗЕЙ МЭРИИ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА**

В целях совершенствования оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению общественных связей мэрии города Новосибирска, в соответствии со [статьей 144](#) Трудового кодекса Российской Федерации, [постановлением](#) мэрии города Новосибирска от 26.04.2013 N 4153 "Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска", 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" постановляю:

1. Утвердить [Положение](#) об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет управление общественных связей мэрии города Новосибирска (приложение).

2. Постановление вступает в силу с 01.09.2013.

3. Департаменту информационной политики мэрии города Новосибирска обеспечить опубликование постановления в установленном порядке.

4. Ответственность за исполнение постановления возложить на заместителя мэра города Новосибирска Корнилова А.А.

Мэр города Новосибирска
В.Ф.ГОРОДЕЦКИЙ

Приложение
Утверждено
постановлением
мэрии города Новосибирска
от 29.08.2013 N 8197

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМАХ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА, В ОТНОШЕНИИ КОТОРЫХ
ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ ОСУЩЕСТВЛЯЕТ УПРАВЛЕНИЕ
ОБЩЕСТВЕННЫХ СВЯЗЕЙ МЭРИИ 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 осуществляет управление общественных связей мэрии города Новосибирска (далее -

учреждение).

1.2. Система оплаты труда работников учреждения 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 учреждения определяется трудовыми договорами исходя из условий труда, особенностей деятельности учреждения и отдельных категорий работников.

1.4. Объем средств на оплату труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований управления общественных связей мэрии города Новосибирска (далее - управление) в соответствии с решением Совета депутатов города Новосибирска о бюджете города Новосибирска на очередной финансовый год и плановый период и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

2. Формирование системы оплаты труда работников учреждения

2.1. Система оплаты труда работников учреждения 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 - 3.4](#).

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

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

2.6. 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.

2.7. 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, и настоящим Положением в пределах фонда оплаты труда.

Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с [подпунктами 3.5 - 3.7](#).

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

2.8.1. Административно-управленческого аппарата:

отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности учреждения, а также трудового, бюджетного законодательства и законодательства в сфере закупок товаров, работ, услуг;

безаварийная работа учреждения;

целевое использование бюджетных средств;

отсутствие предписаний со стороны органов государственного контроля (надзора);

соблюдение сроков и качества представления всех видов отчетности;

соблюдение сроков выплаты заработной платы;

отсутствие просроченной кредиторской задолженности;

отсутствие неиспользованных денежных средств на конец месяца на лицевом счете учреждения.

2.8.2. Основного персонала:

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

обеспечение сохранности закрепленного имущества;

отсутствие претензий к качеству работы со стороны общественных организаций;

соблюдение порядка и сроков подачи регламентированной отчетности;

выполнение энергосберегающих мероприятий;

поддержание санитарно-гигиенического состояния помещения в соответствии с законодательством.

2.8.3. Вспомогательного и обслуживающего персонала:

своевременное проведение профилактических работ;

оперативное устранение аварийных ситуаций;

соблюдение техники безопасности;

содержание помещений в чистоте.

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

Размер надбавки за качество выполняемых работ работникам учреждения рекомендуется устанавливать до 360% должностного оклада (оклада).

2.9. Премияльные выплаты устанавливаются по итогам работы за месяц и за год.

Премияльные выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются с учетом личного вклада работника в общие результаты труда, отсутствия нарушений дисциплины труда, проявления инициативы и творческого отношения к труду в рекомендуемом размере не более 100% должностного оклада (оклада).

Премияльные выплаты по итогам работы за год устанавливаются при выполнении плановых объемов муниципальных работ в соответствии с утвержденным муниципальным заданием в рекомендуемом размере не более 200% должностного оклада (оклада).

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

3.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется в зависимости от группы по оплате труда руководителей, установленной в соответствии с таблицей 1.

Таблица 1

№ п.	Группа по оплате труда руководителей	Сумма условных единиц (УЕ)
1	2	3

1	I	Более 1000
2	II	От 601 до 1000
3	III	От 301 до 600
4	IV	До 300

Количество условных единиц для учреждения определяется путем суммирования количества условных единиц в соответствии с таблицей 2.

Таблица 2

№ п.	Показатель	Условие	Количество условных единиц (УЕ)
1	2	3	4
1	Наличие помещения, оборудованного видео-, аудио-, специализированной компьютерной техникой	Из расчета за каждое помещение	30
2	Наличие общественных организаций, осуществляющих свою деятельность в помещении учреждения с предоставлением видео-, аудио-, специализированной компьютерной техники и мебели	Из расчета за каждую общественную организацию	1
3	Наличие членов общественных организаций, участвующих в деятельности учреждения при проведении общественных мероприятий	Из расчета за каждые 50 членов общественных организаций	1
4	Проведение семинаров, информационных встреч, круглых столов, слушаний, пресс-конференций	Из расчета за каждое мероприятие	1
5	Оказание методической помощи общественным организациям	Из расчета за каждую общественную организацию	1
6	Проведение культурных, просветительских мероприятий	Из расчета за каждое мероприятие	1
7	Наличие мероприятий общегородского масштаба с участием учреждения	Из расчета за каждое мероприятие	1
8	Оказание консультаций общественным организациям, объединениям, выборным лицам, активистам территориальных общественных самоуправлений	Из расчета за каждую консультацию	1

3.2. Работа руководителя учреждения, его заместителей и 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.

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

3.4. Выполнение дополнительной работы при совмещении профессий (должностей) в случаях замены временно отсутствующего специалиста (на период болезни, отпуска, командировки) по основной деятельности учреждения разрешается руководителю учреждения в соответствии с приказом начальника управления, его заместителям и главному бухгалтеру - в соответствии с приказом руководителя учреждения.

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

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

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

Таблица 3

№ п.	Критерий	Значение	Балл	Период
1	2	3	4	5
1	Отсутствие нарушений при исполнении бюджетного законодательства, законодательства в сфере закупок товаров, работ, услуг	да	2	Предшествующий месяц
		нет	0	
2	Отсутствие предписаний со стороны органов государственного контроля (надзора)	да	2	Предшествующий месяц
		нет	0	
3	Отсутствие претензий к качеству работы учреждения со стороны общественных организаций	да	1	Предшествующий месяц
		нет	0	
4	Надлежащее материально-техническое обеспечение	да	1	Предшествующий месяц
		нет	0	
5	Освоение выделенных объемов финансирования	95% и более	2	Предшествующий год
		80 - 94%	1	
		менее 80%	0	
6	Отсутствие неиспользованных денежных средств на конец месяца на лицевом счете учреждения	да	1	Предшествующий месяц
		нет	0	
7	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	да	1	Предшествующий год
		нет	0	
8	Своевременное проведение плановой и внеплановой инвентаризации имущества	да	1	Предшествующий год
		нет	0	
9	Укомплектованность учреждения квалифицированными кадрами от штатной	не менее 80%	2	Предшествующий год

	численности			
10	Уровень текучести кадров	менее 5%	1	Предшествующий год
11	Отсутствие конфликтных ситуаций в коллективе	да	1	Предшествующий месяц
		нет	0	
12	Отсутствие нарушений требований пожарной безопасности	да	2	Предшествующий месяц
		нет	0	
13	Отсутствие нарушений санитарно-гигиенических требований к содержанию помещений по результатам проверок	да	1	Предшествующий месяц
		нет	0	
14	Укрепление материально-технической базы учреждения	да	1	Предшествующий месяц
		нет	0	
15	Соблюдение установленных сроков представления материалов, отчетов, информации	да	2	Предшествующий месяц
		нет	0	
Итого:			21	

Размер надбавки за качество выполняемых работ руководителю учреждения определяется в зависимости от суммы набранных баллов и устанавливается в следующих размерах:

18 - 21 балл - до 140% должностного оклада,

10 - 17 баллов - до 70% должностного оклада.

3.7. Премияльные выплаты руководителю учреждения устанавливаются приказом начальника управления по итогам работы за месяц, за год при условии выплаты премии работникам учреждения, с учетом личного вклада в общие результаты работы учреждения, отсутствия нарушений исполнительской дисциплины.

Размер премиальной выплаты не должен превышать 100% должностного оклада.

3.8. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с [подпунктами 2.7 - 2.9.](#)