

**МЭРИЯ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**  
**от 29 августа 2013 г. N 8198**

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ О СИСТЕМАХ ОПЛАТЫ ТРУДА  
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА,  
В ОТНОШЕНИИ КОТОРЫХ ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ  
ОСУЩЕСТВЛЯЕТ ДЕПАРТАМЕНТ ФИНАНСОВ И НАЛОГОВОЙ  
ПОЛИТИКИ МЭРИИ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА**

Список изменяющих документов  
(в ред. [постановления](#) мэрии г. Новосибирска  
от 22.06.2015 N 4207)

В целях совершенствования оплаты труда работников муниципальных учреждений, 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](#) о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент финансов и налоговой политики 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 начальника департамента финансов и налоговой политики мэрии города Новосибирска.

Мэр города Новосибирска  
В.Ф.ГОРОДЕЦКИЙ

Приложение  
Утверждено  
постановлением  
мэрии города Новосибирска  
от 29.08.2013 N 8198

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**О СИСТЕМАХ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ  
УЧРЕЖДЕНИЙ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА, В ОТНОШЕНИИ КОТОРЫХ ФУНКЦИИ  
И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ ОСУЩЕСТВЛЯЕТ ДЕПАРТАМЕНТ ФИНАНСОВ  
И НАЛОГОВОЙ ПОЛИТИКИ МЭРИИ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА**

Список изменяющих документов  
(в ред. [постановления](#) мэрии г. Новосибирска  
от 22.06.2015 N 4207)

## 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 департамент финансов и налоговой политики мэрии города Новосибирска (далее - учреждение).

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, 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, 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 департамента финансов и налоговой политики мэрии города Новосибирска (далее - департамент) 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 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 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.

2.5. 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 приказом руководителя учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и рекомендуется определять не более 100% от 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 - 3.8](#).

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

2.8.1. Административно-управленческого аппарата:

выполнение планового объема муниципальной работы (услуги) в соответствии с утвержденным муниципальным заданием;

качественное исполнение муниципальной работы (услуги);

своевременная закупка товаров, работ, услуг для обеспечения муниципальных нужд;

(в ред. [постановления](#) мэрии г. Новосибирска от 22.06.2015 N 4207)

обеспечение открытости и доступности документов, предусмотренных [пунктом 3.3 статьи 32](#) Федерального закона от 12.01.1996 N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях";

(в ред. [постановления](#) мэрии г. Новосибирска от 22.06.2015 N 4207)

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

обеспечение безопасности и охраны труда в учреждении.

2.8.2. Основного персонала:

качественное обслуживание клиентов;

обеспечение режима экономии при осуществлении закупок товаров, работ, услуг на сумму, не превышающую ста тысяч рублей;

(в ред. [постановления](#) мэрии г. Новосибирска от 22.06.2015 N 4207)

соблюдение требований, установленных законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд;

(в ред. [постановления](#) мэрии г. Новосибирска от 22.06.2015 N 4207)

достижение заданных результатов обеспечения муниципальных нужд;

(в ред. [постановления](#) мэрии г. Новосибирска от 22.06.2015 N 4207)

отсутствие предписаний со стороны органов государственного контроля (надзора);

обеспечение условий целевого расходования бюджетных средств;

отсутствие остатков денежных средств на лицевых счетах учреждения на конец месяца;

соблюдение сроков и порядка представления бюджетной, бухгалтерской, статистической и иной отчетности.

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

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

2.9. Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам устанавливается в зависимости от стажа непрерывной работы в учреждении, стажа работы в государственных органах, органах местного самоуправления и в организациях по профилю (специальности).

Размер надбавки за стаж работы, выслугу лет работникам рекомендуется определять в соответствии с таблицей 1.

Таблица 1

№ п.	Стаж работы	Размер надбавки, % должностного оклада (оклада)
1	2	3

1	От 1 года до 5 лет	До 10
2	От 5 до 10 лет	До 15
3	От 10 до 15 лет	До 20
4	Свыше 15 лет	До 30

2.10. Премияльные выплаты устанавливаются по итогам работы за каждый квартал, год с учетом личного вклада работника в общие результаты труда, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, установленного в учреждении, отсутствия нарушений исполнительской дисциплины.

Премияльные выплаты работникам рекомендуется устанавливать в размере не более 200% 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 учреждений, установленной в соответствии с таблицей 2.

Таблица 2

№ п.	Группа по оплате труда руководителей	Количество обслуживаемой компьютерной техники, единиц	Количество штатных единиц
1	2	3	4
1	I	Более 450	Более 600
2	II	От 351 до 450	От 401 до 600
3	III	От 251 до 350	От 201 до 400
4	IV	250 и менее	200 и менее

3.2. 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.

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

3.4. 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 начальника департамента, заместителям руководителя и главному бухгалтеру - приказом руководителя учреждения.

Размер доплаты при совмещении профессий (должностей) не должен превышать 100% от 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 (услуг) руководителю учреждения устанавливается в соответствии с критериями оценки качества выполняемых работ (услуг), предусмотренными в таблице 3.

Таблица 3

№ п.	Критерий	Значение	Удельный вес показателя в размере надбавки за качество выполняемых работ (услуг), %	Период
1	2	3	4	5
1	Выполнение планового объема муниципальной работы (услуги) в	более 95%	20	Предшествующий год
		от 90 до 95%	15	

	соответствии с утвержденным муниципальным заданием	от 85 до 90%	10	
		от 80 до 85%	5	
		ниже 80%	0	
2	Качественное исполнение муниципальной работы (услуги)	более 95%	20	Предшествующий год
		от 90 до 95%	15	
		от 85 до 90%	10	
		от 80 до 85%	5	
		ниже 80%	0	
3	Отсутствие замечаний со стороны органов государственного и муниципального контроля (надзора)	да	10	Предшествующий квартал
		нет	0	
4	Обеспечение целевого использования бюджетных средств	да	10	Предшествующий месяц
		нет	0	
5	Соблюдение сроков и порядка представления бюджетной, налоговой, статистической и иной отчетности	да	10	Предшествующий месяц
		нет	0	
6	Отсутствие обоснованных претензий и жалоб со стороны получателей муниципальной работы (услуги)	да	5	Предшествующий месяц
		нет	0	
7	Эффективное обеспечение	да	10	Предшествующий

	техникой и другим имуществом	нет	0	месяц
8	Доля расходов административно-управленческого и вспомогательного персонала на оплату труда	не более 40%	10	Предшествующий месяц
9	Укомплектованность учреждения квалифицированными кадрами от штатной численности	не менее 90%	5	Предшествующий квартал
Итого:			До 100	

Размер надбавки за качество выполняемых работ (услуг) руководителю учреждения устанавливается до 360% должностного оклада.

3.7. 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

№ п.	Стаж работы	Размер надбавки, % должностного оклада
1	2	3
1	От 1 до 5 лет	10
2	От 5 до 10 лет	15
3	От 10 до 15 лет	20
4	Свыше 15 лет	30

3.8. Премияльные выплаты руководителю учреждения устанавливаются по итогам работы за каждый квартал, 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 200% должностного оклада.

3.9. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с [подпунктами 2.7 - 2.10](#).

---