

**МЭРИЯ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**  
**от 29 августа 2013 г. N 8200**

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ О СИСТЕМАХ ОПЛАТЫ ТРУДА  
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА,  
В ОТНОШЕНИИ КОТОРЫХ ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ  
ОСУЩЕСТВЛЯЕТ ДЕПАРТАМЕНТ ЭНЕРГЕТИКИ, ЖИЛИЩНОГО  
И КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА ГОРОДА**

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 энергетики, жилищного и коммунального хозяйства города (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 - начальника департамента энергетики, жилищного и коммунального хозяйства города.

Мэр города Новосибирска  
В.Ф.ГОРОДЕЦКИЙ

Приложение  
Утверждено  
постановлением  
мэрии города Новосибирска  
от 29.08.2013 N 8200

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**О СИСТЕМАХ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ  
УЧРЕЖДЕНИЙ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА, В ОТНОШЕНИИ КОТОРЫХ ФУНКЦИИ  
И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ ОСУЩЕСТВЛЯЕТ ДЕПАРТАМЕНТ ЭНЕРГЕТИКИ,  
ЖИЛИЩНОГО И КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА ГОРОДА**

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 энергетики, жилищного и коммунального хозяйства города (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 энергетики, жилищного и коммунального хозяйства города (далее - департамент) 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 с учетом 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% 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% 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 города Новосибирска, и настоящим Положением в пределах

фонда оплаты труда.

Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с [подпунктами 3.6 - 3.9](#).

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

2.9.1. Административно-управленческого аппарата:

обеспечение выполнения плановых показателей учреждения в соответствии с утвержденным планом-графиком;

контроль за сроками и порядком выполнения работ, оказания услуг;

отсутствие замечаний руководителя за выполненные работы, задания;

отсутствие обоснованных отрицательных отзывов населения и организаций;

стабильность коллектива;

своевременное представление регламентируемой отчетности руководителю учреждения и вышестоящим органам;

обеспечение условий целевого использования бюджетных средств;

отсутствие нарушений по соблюдению сроков уплаты налогов и сборов;

отсутствие пеней и штрафов у учреждения;

своевременная выплата заработной платы, пособий и иных выплат работникам;

соблюдение сроков бюджетной отчетности и представления налоговых деклараций в контролирующие органы;

отсутствие просроченной дебиторской, кредиторской задолженности;

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

своевременная подготовка документации на поставку товаров и оказание услуг учреждению;

выполнение требований законодательства Российской Федерации по срокам размещения заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для муниципальных нужд;

обеспечение безаварийной деятельности учреждения, основанной на своевременном проведении профилактических мероприятий.

2.9.2. Основного персонала:

выполнение плановых показателей учреждения в соответствии с утвержденным планом-графиком;

соблюдение сроков выполнения работ, заданий;

соблюдение рабочей дисциплины и корректности поведения на рабочем месте;

отсутствие жалоб, отрицательных отзывов населения и организаций, связанных с деятельностью сотрудника.

2.9.3. Водителей, вспомогательного и младшего обслуживающего персонала:

своевременное проведение профилактических работ, оперативное устранение аварийных ситуаций;

соблюдение техники безопасности при проведении работ;

сохранность закрепленного инструмента, инвентаря;

обеспечение безопасности участников дорожного движения;

рациональное использование горюче-смазочных материалов, запасных частей и комплектующих, расходных материалов;

своевременное техническое обслуживание и ремонт вычислительной техники, оргтехники, инженерных сетей и систем коммуникаций;

соблюдение правил складского учета и норм хранения товарно-материальных ценностей;

своевременная, оперативная и качественная уборка закрепленных помещений, территории.

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

Размер надбавки за качество выполняемых работ работникам учреждения рекомендуется устанавливать не более 200% должностного оклада (оклада).

2.10. Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам устанавливается в зависимости от стажа работы в организациях жилищно-коммунальной отрасли в рекомендуемых

в таблице 1 размерах.

Таблица 1

№ п.	Стаж работы	Размер надбавки, % должностного оклада (оклада)
1	2	3
1	От 1 года до 3 лет	До 5
2	От 3 до 5 лет	До 10
3	От 5 до 10 лет	До 20
4	От 10 до 15 лет	До 25
5	Свыше 15 лет	До 30

2.11. Премияльные выплаты устанавливаются с учетом личного вклада в общие результаты труда, надлежащего исполнения работником должностных обязанностей, отсутствия нарушений исполнительской дисциплины, проявления инициативы и творческого отношения к труду, показателей, предусмотренных муниципальным заданием, по итогам работы в следующих рекомендуемых размерах:

за месяц - не более 100% должностного оклада (оклада);

за квартал, год - 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 устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей, установленной в соответствии с таблицей 2.

Таблица 2

№ п.	Группа по оплате труда руководителей	Количество баллов
1	2	3
1	I	Свыше 90
2	II	От 61 до 90
3	III	От 31 до 60
4	IV	Менее 31

Группа по оплате труда устанавливается один раз в год.

Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на один год.

Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется исходя из количества баллов, полученных путем суммирования баллов по показателям и условиям, характеризующим деятельность учреждения, в соответствии с таблицей 3.

Таблица 3

№ п.	Показатель деятельности учреждения	Условие	Количество, баллы
1	2	3	4
1	Штатная численность работников учреждений, человек	Менее 15	10
		От 15 до 30	20
		От 31 до 50	30
		Свыше 50	40
2	Количество проверенных смет по ремонту жилищного фонда, шт.	Менее 500	10
		От 501 до 1000	20
		От 1001 до 3000	30
		Свыше 3000	40
3	Количество принятых объектов по ремонту жилищного фонда, шт.	Менее 250	10
		От 251 до 500	20
		От 501 до 1500	30
		Свыше 1500	40
4	Количество отловленных (изъятых) безнадзорных и домашних животных, шт.	Менее 500	10
		От 501 до 2000	20
		От 2001 до 4000	30
		Свыше 4000	40
5	Количество зарегистрированных животных, шт.	Менее 500	10
		От 501 до 2000	20
		От 2001 до 4000	30
		Свыше 4000	40
6	Общая площадь жилых помещений маневренного фонда муниципального специализированного жилищного фонда, кв. м	Менее 5000	10
		От 5001 до 10000	20
		От 10001 до 18000	30
		Свыше 18000	40
7	Количество проведенных проб воды, воздуха, почвы, снега, шт.	Менее 250	10
		От 251 до 500	20
		От 501 до 1000	30
		Свыше 1000	40

3.2. 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 ночное время.

3.3. 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.

3.4. 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 заместителя мэра города Новосибирска - начальника департамента, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения - приказом руководителя учреждения и не должен превышать 100% должностного оклада (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 руководителю учреждения за качество выполняемых работ устанавливается приказом заместителя мэра города Новосибирска - начальника департамента энергетики, жилищного и коммунального хозяйства города в соответствии с критериями оценки качества выполняемых работ, предусмотренными в таблице 4.

Таблица 4

№ п.	Критерий	Значение	Удельный вес показателя в размере надбавки за качество выполняемых работ, %	Период
1	2	3	4	5
1	Выполнение плановых объемов муниципальных услуг в соответствии с утвержденным муниципальным заданием	более 95%	20	Предшествующий квартал
		от 90 до 95%	15	
		от 85 до 90%	10	
		от 80 до 85%	5	
		ниже 80%	0	
2	Отсутствие обоснованных жалоб от населения и организаций	отсутствие жалоб	15	Предшествующий месяц
		от 1 до 2 жалоб	5	
		более 2 жалоб	0	
3	Отсутствие нарушений сроков и порядка представления отчетности, информации, ответов на запросы вышестоящих органов	отсутствие нарушений	15	Предшествующий месяц
		1 нарушение	10	
		более 1 нарушения	0	
4	Отсутствие нарушений эффективного и целевого использования бюджетных средств	отсутствие нарушений	15	Предшествующий месяц
		1 нарушение	10	
		более 1 нарушения	0	

5	Отсутствие замечаний надзорных органов по результатам проверок	отсутствие замечаний	15	Предшествующий месяц
		1 замечание	10	
		более 1 замечания	0	
6	Стабильность коллектива (количество уволившихся (уволенных) работников)	менее 20% от штатной численности	10	Предшествующий квартал
		более 20% от штатной численности	0	
7	Отсутствие нарушений правил техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной безопасности	да	10	Предшествующий месяц
		нет	0	
Итого:			До 100	

Размер надбавки за качество выполняемых работ руководителю учреждения устанавливается до 150% должностного оклада.

3.8. Размер надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет руководителю учреждения устанавливается в зависимости от стажа работы в организациях жилищно-коммунальной отрасли и определяется в соответствии с таблицей 5.

Таблица 5

№ п.	Стаж работы	Размер надбавки, % должностного оклада
1	2	3
1	От 1 года до 3 лет	5
2	От 3 до 5 лет	10
3	От 5 до 10 лет	20
4	От 10 до 15 лет	25
5	Свыше 15 лет	30

3.9. Премияльные выплаты руководителю учреждения устанавливаются приказом заместителя мэра города Новосибирска - начальника департамента при условии выплаты премии работникам учреждения с учетом личного вклада в общие результаты работы учреждения, надлежащего исполнения должностных обязанностей, соблюдения трудовой дисциплины по итогам работы:

за месяц - не более 50% должностного оклада;

за квартал, год - не более 200% 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.](#)

---