

МЭРИЯ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ
от 29 августа 2013 г. N 8201

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ О СИСТЕМАХ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА, В ОТНОШЕНИИ
КОТОРЫХ ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ ОСУЩЕСТВЛЯЕТ
ДЕПАРТАМЕНТ ПО ЧРЕЗВЫЧАЙНЫМ СИТУАЦИЯМ И МОБИЛИЗАЦИОННОЙ
РАБОТЕ МЭРИИ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА**

Список изменяющих документов
(в ред. [постановления](#) мэрии г. Новосибирска
от 18.08.2014 N 7355)

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 по чрезвычайным ситуациям и мобилизационной работе 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 - начальника департамента по чрезвычайным ситуациям и мобилизационной работе мэрии города Новосибирска.

Мэр города Новосибирска
В.Ф.ГОРОДЕЦКИЙ

Приложение
Утверждено
постановлением
мэрии города Новосибирска
от 29.08.2013 N 8201

ПОЛОЖЕНИЕ
**О СИСТЕМАХ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА, В ОТНОШЕНИИ КОТОРЫХ
ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ ОСУЩЕСТВЛЯЕТ ДЕПАРТАМЕНТ
ПО ЧРЕЗВЫЧАЙНЫМ СИТУАЦИЯМ И МОБИЛИЗАЦИОННОЙ РАБОТЕ
МЭРИИ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА**

Список изменяющих документов
(в ред. [постановления](#) мэрии г. 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 департамент по чрезвычайным ситуациям и мобилизационной работе мэрии города Новосибирска (далее - учреждение).

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений в соответствии с правовыми актами Российской Федерации 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 ассигнований департамента по чрезвычайным ситуациям и мобилизационной работе мэрии города Новосибирска (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 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 учреждения 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, главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с подпунктами 3.2 - 3.5.

2.4. За работу в ночное время рекомендуется устанавливать доплаты в размере 40% 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 работникам:

труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

получающим должностной оклад (оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час 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 приказом руководителя учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы 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 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 3.6 - 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 персонала:

обеспечение постоянной (оперативной) готовности службы, отряда к реагированию на чрезвычайные ситуации, аварии, происшествия;

обеспечение технической готовности оборудования, снаряжения, специальной техники, средств механизации, связи, диагностики;

обеспечение высокой технологической и трудовой дисциплины среди личного состава подразделения;

своевременная выработка и практическая реализация эффективных управленческих решений;

обеспечение высокой профессиональной выучки личного состава подразделения;

своевременное выполнение плана-графика конкурсных процедур;

своевременное и надлежащее составление бухгалтерской и налоговой отчетности;

контроль за сохранностью товарно-материальных ценностей;

обеспечение высокого уровня профессионального (педагогического) мастерства;

достижение высоких показателей в усвоении учебного материала и выработке уверенных управленческих навыков у обучаемых;

обеспечение высокого уровня учебно-материальной базы, учебного материала.

2.9.2. Оперативного, инженерно-технического персонала; персонала, осуществляющего функции по обучению, обеспечению финансово-хозяйственной деятельности учреждения:

обеспечение высокой технической готовности вверенной (закрепленной) специальной техники, средств спасения, управления, связи, диагностики, автоматизации, обучения, механизации;

результативность в решении задач по специализации;

безусловное исполнение технологической дисциплины;

обеспечение высокого уровня обученности личной и подчиненного персонала;

личная высокая оперативная готовность к действиям по предназначению;

оперативное решение внезапно возникающих задач;

своевременность и результативность в профилактическом обслуживании оборудования и систем;

результативность в устранении неполадок в оборудовании и системах;

обеспечение высокого качества уборки закрепленной территории;

обеспечение высокого уровня профессионального (педагогического) мастерства;

достижение высоких показателей в усвоении учебного материала и выработке уверенных управленческих навыков у обучаемых;

обеспечение высокого уровня учебно-материальной базы, учебного материала;

своевременное заключение договоров с предприятиями, которые обслуживаются муниципальной аварийно-спасательной службой;

качественный контроль за подготовкой спасателей и иных лиц к действиям в соответствии с

заключенными договорами с организациями, эксплуатирующими потенциально опасные объекты;

качественное и своевременное планирование процедур по размещению муниципального заказа.

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 450% должностного оклада (оклада).

(в ред. [постановления](#) мэрии г. Новосибирска от 18.08.2014 N 7355)

2.10. Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам устанавливается исходя из стажа работы в органах и организациях системы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, в государственных органах, органах местного самоуправления, государственных и муниципальных учреждениях в следующих рекомендуемых размерах:

от 1 года до 2 лет - до 5% должностного оклада (оклада);

от 2 до 3 лет - до 10% должностного оклада (оклада);

от 3 до 4 лет - до 15% должностного оклада (оклада);

от 4 до 5 лет - до 20% должностного оклада (оклада);

от 5 до 10 лет - до 25% должностного оклада (оклада);

от 10 до 15 лет - до 30% должностного оклада (оклада);

от 15 до 20 лет - до 35% должностного оклада (оклада);

свыше 20 лет - до 40% должностного оклада (оклада).

2.11. Премияльные выплаты устанавливаются по итогам работы за квартал, год с учетом личного вклада работника в общие результаты труда, за выполнение срочных, сложных заданий, а также с учетом показателей, предусмотренных муниципальным заданием, за соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, установленного в учреждении, отсутствие нарушений трудовой и исполнительской дисциплины.

Премияльные выплаты работникам рекомендуется устанавливать в следующих размерах:

по итогам работы за квартал - не более 100% должностного оклада (оклада);

по итогам работы за год - 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 устанавливается с учетом группы по оплате труда руководителей, установленной в соответствии с таблицей 1.

Таблица 1

| № п. | Группа по оплате труда руководителей | Численность работников, человек |
|------|--------------------------------------|---------------------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | I | Свыше 301 |
| 2 | II | От 151 до 300 |
| 3 | III | От 71 до 150 |
| 4 | IV | До 70 |

3.2. Руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру за работу в ночное время устанавливается доплата в размере 40% 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, главного бухгалтера за первые два часа работы оплачивается в полуторном размере, последующие часы - в двойном размере.

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

Размер доплаты при совмещении профессий (должностей) 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 за качество выполняемых работ руководителю учреждения устанавливается приказом заместителя мэра города Новосибирска - начальника департамента в соответствии с критериями оценки качества выполняемых работ, предусмотренными в таблице 2.

Таблица 2

| № п. | Критерий | Значение | Удельный вес показателя в размере надбавки за качество выполняемых работ, % | Период |
|------|--|----------|---|----------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Обеспечение качественного выполнения учреждением муниципального задания, а также | | До 25 | Предшествующий месяц |

| | | | | |
|-----|---|--|------|--|
| | задач в области гражданской обороны, чрезвычайных ситуаций, обеспечения пожарной безопасности и безопасности на воде | | | |
| 1.1 | Постоянная оперативная готовность учреждения к выполнению уставных задач, функций, выполняемых работ и услуг (выполнение установленных нормативов по оповещению, сбору, выдвигению и готовности к вводу в зону чрезвычайной ситуации (участок аварии, происшествия) | выполнение установленных нормативов - 100% | 4,5 | |
| | | невыполнение установленных нормативов | 0 | |
| 1.2 | Постоянная техническая готовность оборудования, снаряжения, специальной техники, средств механизации, связи, диагностики (все средства и техника готовы к применению и укомплектованы в соответствии с технологическим паспортом) | 100% | 4,5 | |
| | | от 90 до 99% | 2,25 | |
| | | от 80 до 89% | 0 | |
| 1.3 | Наличие допусков (разрешений) к видам аварийно-спасательных и других неотложных работ | наличие допусков (разрешений) ко всем видам работ - 100% | 3,5 | |
| | | отсутствие 1 допуска (разрешения) | 1,75 | |
| | | отсутствие 2 допусков (разрешений) | 0 | |

| | | | | |
|-----|--|--|-----|--|
| 1.4 | Точное выполнение работниками учреждения расчета действий (применения) личного состава по угрозам и фактам чрезвычайных ситуаций (аварий, происшествий), соблюдение технологической и трудовой дисциплины | точное выполнение расчета применения, технологических таблиц, алгоритмов действий - 100% | 6,5 | |
| | | неточное выполнение расчета применения, технологических таблиц, алгоритмов действий, повлекшее отрицательные последствия | 0 | |
| 1.5 | Своевременная выработка и практическая реализация эффективных управленческих решений (выработка решения, организация оперативного реагирования, межведомственного взаимодействия в установленных временных нормативах, изложенных в технологических таблицах, инструкциях, расчетах применения) (далее - временные нормативы (показатели)) | выполнение временных нормативов (показателей) на 100% | 6 | |
| | | невыполнение временных нормативов (показателей) на 10% от расчетного времени | 3 | |
| | | невыполнение временных нормативов (показателей) более | 0 | |

| | | | | |
|--------|---|--|--------|------------------------|
| | | 10% от расчетного времени | | |
| 2 | Отсутствие фактов нарушений финансово-хозяйственной деятельности и трудовой дисциплины | да | 25 | Предшествующий квартал |
| | | нет | 0 | |
| 3 | Укомплектованность штатной численности учреждения квалифицированными работниками (в том числе работниками оперативного профиля) | не менее 90% | 25 | Предшествующий месяц |
| | | менее 90% | 0 | |
| 4 | Обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины работниками учреждения | отсутствие фактов нарушений сроков исполнения задач, решений, документов | 25 | |
| | | наличие фактов нарушений сроков исполнения задач, решений | 0 | |
| Итого: | | | До 100 | |

Размер надбавки за качество выполняемых работ руководителям учреждений устанавливается не более 209% должностного оклада.

3.8. Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет руководителю учреждения устанавливается исходя из стажа работы в органах и организациях системы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, в государственных органах, органах местного самоуправления, государственных и муниципальных учреждениях в следующих размерах:

- от 1 года до 2 лет - 5% должностного оклада;
- от 2 до 3 лет - 10% должностного оклада;
- от 3 до 4 лет - 15% должностного оклада;

от 4 до 5 лет - 20% должностного оклада;
от 5 до 10 лет - 25% должностного оклада;
от 10 до 15 лет - 30% должностного оклада;
от 15 до 20 лет - 35% должностного оклада;
свыше 20 лет - 40% должностного оклада.

3.9. Премияльные выплаты руководителю учреждения устанавливаются приказом заместителя мэра города Новосибирска - начальника департамента по итогам работы за квартал, год с учетом личного вклада в общие результаты труда, за выполнение срочных, сложных заданий, а также с учетом показателей, предусмотренных муниципальным заданием, за соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, установленного в учреждении, отсутствие нарушений трудовой и исполнительской дисциплины.

Премияльные выплаты руководителю учреждения устанавливаются в следующих размерах:

по итогам работы за квартал - не более 100% должностного оклада;
по итогам работы за 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](#).
