

## МЭРИЯ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА

### ПОСТАНОВЛЕНИЕ от 29 августа 2013 г. N 8203

#### ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ О СИСТЕМАХ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, В ОТНОШЕНИИ КОТОРЫХ ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ ОСУЩЕСТВЛЯЕТ УПРАВЛЕНИЕ ПО ЖИЛИЩНЫМ ВОПРОСАМ МЭРИИ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА

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, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет управление по жилищным вопросам 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 управления по жилищным вопросам мэрии города Новосибирска.

Мэр города Новосибирска  
В.Ф.ГОРОДЕЦКИЙ

Приложение  
Утверждено  
постановлением  
мэрии города Новосибирска  
от 29.08.2013 N 8203

#### ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМАХ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, В ОТНОШЕНИИ КОТОРЫХ ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ ОСУЩЕСТВЛЯЕТ УПРАВЛЕНИЕ ПО ЖИЛИЩНЫМ ВОПРОСАМ 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 по жилищным вопросам 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 управления по жилищным вопросам 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 - 3.5](#).

2.4. За работу в ночное время рекомендуется устанавливать доплаты в размере 25% должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

2.5. Работу в выходной и нерабочий праздничный день работникам, получающим должностной оклад (оклад), 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 рекомендуется оплачивать за первые два часа работы 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, 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 в соответствии с

рекомендуемыми критериями оценки качества выполняемых работ:

2.9.1. Административно-управленческого аппарата:

выполнение планового объема оказываемых (выполняемых) услуг (работ), установленного муниципальным заданием;

исполнение обращений граждан и организаций в установленные сроки;

соблюдение порядка выполнения административных процедур;

соблюдение сроков и порядка представления всех видов отчетности, информации;

обеспечение целевого использования бюджетных средств;

отсутствие нарушений по соблюдению сроков уплаты налогов и сборов, отсутствие пеней и штрафов;

отсутствие просроченной кредиторской задолженности;

отсутствие обоснованных жалоб населения и организаций;

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

2.9.2. Основного персонала:

выполнение планового объема оказываемых (выполняемых) услуг (работ), установленного муниципальным заданием;

исполнение обращений граждан и организаций в установленные сроки;

соблюдение порядка выполнения административных процедур;

соблюдение сроков и порядка представления всех видов отчетности, информации;

отсутствие обоснованных жалоб населения и организаций.

2.9.3. Вспомогательного и младшего обслуживающего персонала:

своевременное проведение профилактических работ, оперативное устранение аварийных ситуаций;

соблюдение норм расхода горюче-смазочных материалов, комплектующих, расходных материалов;

соблюдение техники безопасности при проведении работ;

своевременная и качественная уборка закрепленных помещений, территории;

сохранность закрепленного инструмента, инвентаря.

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 непрерывной работы в учреждении, стажа работы в государственных органах, органах местного самоуправления в следующих рекомендуемых размерах:

от 1 года до 5 лет - до 10% должностного оклада (оклада);

от 5 до 10 лет - до 15% должностного оклада (оклада);

от 10 до 15 лет - до 20% должностного оклада (оклада);

от 15 лет и более - до 30% должностного оклада (оклада).

2.11. Премияльные выплаты устанавливаются с учетом личного вклада работника в общие результаты труда по итогам работы за месяц, квартал (при отсутствии нарушений исполнительской дисциплины, проявлении инициативы, творческого отношения к труду), год (при выполнении показателей, предусмотренных муниципальным заданием) в размере не более 200% от 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 1.

Таблица 1

№ п.	Группа по оплате труда руководителей	Общее количество потребителей, воспользовавшихся услугами (работами) учреждения
1	2	3
1	I	Свыше 45000
2	II	От 15000 до 45000
3	III	От 6000 до 15000
4	IV	Менее 6000

Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год, но не более чем на пять лет.

3.2. Руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру за работу в ночное время устанавливается доплата в размере 25% 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 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 на основании приказа начальника управления.

Размер доплаты при совмещении профессий (должностей) руководителю учреждения устанавливается приказом начальника управления, заместителям руководителя и главному бухгалтеру - 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 за качество выполняемых работ руководителю учреждения устанавливается 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	Показатели, характеризующие качество		До 30	Предшествующий квартал

	оказываемой учреждением муниципальной услуги			
1.1	Исполнение обращений в установленные сроки	отсутствие выявленных нарушений	15	Предшествующий год
		одно выявленное нарушение	10	
		более одного выявленного нарушения	0	
1.2	Соблюдение порядка выполнения административных процедур	отсутствие выявленных нарушений	15	
		одно выявленное нарушение	10	
		более одного выявленного нарушения	0	
2	Показатели, характеризующие объем оказания (выполнения) муниципальной услуги (работы)		До 20	Предшествующий квартал
2.1	Выполнение плановых объемов муниципальных услуг (работ) в соответствии с муниципальным заданием	95 - 100%	20	
		90 - 94%	15	
		89 - 70%	10	
		менее 70%	0	
3	Организация рационального использования материальных и финансовых ресурсов учреждения		До 20	
3.1	Эффективное и целевое использование бюджетных средств	отсутствие выявленных нарушений	10	Предшествующий квартал
		одно выявленное нарушение	5	
		более одного выявленного нарушения	0	
3.2	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	отсутствие просроченной задолженности	10	Предшествующий квартал
		наличие просроченной задолженности	0	
4	Своевременная выплата заработной платы, пособий и иных выплат работникам	отсутствие задолженности по выплатам заработной платы	До 10	Предшествующий месяц

		наличие задолженности по выплате заработной платы	0
5	Обеспечение условий для производительного качественного труда работников, создание безопасных условий труда и сохранение здоровья работников		До 10
5.1	Контроль соблюдения охраны и условий труда	отсутствие случаев производственного травматизма	5
		документально подтвержденный факт производственного травматизма	0
5.2	Обеспечение высокого уровня безопасности деятельности учреждения (пожарная безопасность, тепло-, водо- и электроснабжение)	отсутствие установленных нарушений	5
		документально подтвержденный факт нарушения пожарной безопасности, тепло-, водо- или электроснабжения	0
6	Отсутствие фактов несвоевременного представления необходимой информации о деятельности учреждения в управление	да	До 10
		нет	0
Итого:			До 100

Размер надбавки за качество выполняемых работ руководителю учреждения устанавливается до 260% должностного оклада приказом начальника управления.

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, органах местного самоуправления в соответствии с таблицей 3.

Таблица 3

№ 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	От 15 лет и более	30

3.9. Премияльные выплаты руководителю учреждения устанавливаются приказом начальника управления с учетом личного вклада в общие результаты труда по итогам работы за месяц, квартал (при отсутствии нарушений исполнительской дисциплины, проявлении инициативы, творческого отношения к труду, при условии выплаты премиальных выплат работникам учреждений), год (при выполнении показателей, предусмотренных муниципальным заданием) в размере не более 200% от 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](#).

---