

**МЭРИЯ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**  
**от 29 августа 2013 г. N 8205**

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

Список изменяющих документов  
(в ред. [постановления](#) мэрии г. Новосибирска  
от 22.12.2014 N 11277)

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

1. Утвердить [Положение](#) о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент промышленности, инноваций и предпринимательства 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 Бурева Б.В.

Мэр города Новосибирска  
В.Ф.ГОРОДЕЦКИЙ

Приложение  
Утверждено  
постановлением  
мэрии города Новосибирска  
от 29.08.2013 N 8205

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**О СИСТЕМАХ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ  
УЧРЕЖДЕНИЙ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА, В ОТНОШЕНИИ КОТОРЫХ  
ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ ОСУЩЕСТВЛЯЕТ ДЕПАРТАМЕНТ  
ПРОМЫШЛЕННОСТИ, ИННОВАЦИЙ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА  
МЭРИИ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА**

Список изменяющих документов  
(в ред. [постановления](#) мэрии г. Новосибирска  
от 22.12.2014 N 11277)

## 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 промышленности, инноваций и предпринимательства 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 промышленности, инноваций и предпринимательства 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.

Работникам учреждения со сдельной оплатой труда заработная плата рассчитывается с применением сдельных расценок.

Сдельная расценка - размер оплаты по установленным нормам за изготовление единицы продукции или выполнение определенной производственной операции, которая определяется путем деления часовой (дневной) тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на часовую (дневную) норму выработки либо путем умножения часовой тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на установленную норму времени в часах. Фактический сдельный заработок работника определяется путем умножения сдельной расценки на фактическую выработку работника.

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 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 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.

2.6. 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 работникам устанавливается в соответствии с рекомендуемыми критериями оценки качества выполняемых работ:

2.9.1. Административно-управленческого аппарата - в рекомендуемом размере до 300% должностного оклада (оклада):

(в ред. [постановления](#) мэрии г. Новосибирска от 22.12.2014 N 11277)

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

своевременное представление регламентированной отчетности;

целевое использование бюджетных средств;

соблюдение сроков уплаты налогов и сборов, отсутствие пеней и штрафов;

своевременная выплата заработной платы и иных выплат работникам;

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

отсутствие просроченной кредиторской задолженности;

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

качественное исполнение муниципальной работы (услуги);

безаварийная деятельность учреждения;

своевременная подготовка документации по размещению муниципального задания;

отсутствие конфликтных ситуаций в коллективе.

2.9.2. Основного персонала - в рекомендуемом размере до 500% должностного оклада (оклада):

(в ред. [постановления](#) мэрии г. Новосибирска от 22.12.2014 N 11277)

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

отсутствие претензий (жалоб) со стороны получателей муниципальных работ (услуг);

качественное исполнение муниципальной работы (услуги);

соблюдение сроков выполнения работ, заданий.

2.9.3. Вспомогательного и младшего обслуживающего персонала - в рекомендуемом размере до 300% должностного оклада (оклада):

(в ред. [постановления](#) мэрии г. Новосибирска от 22.12.2014 N 11277)

своевременное проведение профилактических работ, оперативное устранение аварийных ситуаций;

отсутствие претензий (жалоб) со стороны получателей муниципальных работ (услуг);

качественная и своевременная уборка помещений учреждения;

соблюдение сроков выполнения работ, заданий.

Абзацы шестой - седьмой утратили силу. - [Постановление](#) мэрии г. Новосибирска от 22.12.2014 N 11277.

2.10. Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам устанавливается в зависимости от стажа непрерывной работы в учреждении, стажа работы в государственных органах и органах местного самоуправления в соответствии с рекомендуемыми размерами, указанными в таблице 1.

Таблица 1

N 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 25

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

Премииальные выплаты работникам рекомендуется устанавливать в следующих размерах:

по итогам работы за месяц - в размере не более 100% должностного оклада (оклада);

по итогам работы за год - 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, установленной в соответствии с таблицей 2.

Таблица 2

N п.	Группа по оплате труда руководителей	Численность работников учреждения при отсутствии филиалов и (или) иных обособленных (территориально удаленных) структурных подразделений учреждения, человек	Численность работников учреждения при наличии не менее 1 филиала и (или) иного обособленного (территориально удаленного) структурного подразделения учреждения, человек
1	2	3	4
1	I	От 100 и более	От 21 и более
2	II	От 15 до 99	От 15 до 20
3	III	До 14	-

3.2. Руководителю учреждения, его заместителям и 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 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) 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 начальника департамента в соответствии с критериями оценки качества выполняемых работ, предусмотренными в таблице 3.

Таблица 3

№ п.	Критерий	Значение	Удельный вес показателя в размере надбавки за качество выполняемых работ, %	Отчетный период
1	2	3	4	5
1	Выполнение плановых объемов муниципальных услуг в соответствии с утвержденным муниципальным заданием	100%	20	Предшествующий месяц
		от 90 до 99%	15	
		от 80 до 89%	10	
		от 70 до 79%	5	

2	Качественное исполнение муниципальной услуги	100%	20	Предшествующий месяц
		от 90 до 99%	15	
		от 80 до 89%	10	
		от 70 до 79%	5	
3	Целевое использование бюджетных средств	да	10	Предшествующий месяц
		нет	0	
4	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	да	10	Предшествующий месяц
		нет	0	
5	Укомплектованность штатной численности учреждения	не менее 90%	5	Предшествующий месяц
6	Отсутствие замечаний со стороны органов государственного контроля (надзора)	да	5	Предшествующий квартал
		нет	0	
7	Исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности	100%	20	Предшествующий месяц
		от 90 до 99%	15	
		от 80 до 89%	10	
		от 70 до 79%	5	
8	Отсутствие конфликтных ситуаций в коллективе	да	5	Предшествующий месяц
		нет	0	
9	Соблюдение сроков и порядка	да	5	Предшествующий

	представления всех видов отчетности	нет	0	месяц
Итого:			До 100	

Размер надбавки за качество выполняемых работ руководителю учреждения устанавливается до 200% должностного оклада.

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 и органах местного самоуправления в соответствии с таблицей 4.

Таблица 4

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

3.9. Премияльные выплаты руководителю учреждения устанавливаются приказом начальника департамента по итогам работы за месяц и год при условии выплаты премии работникам учреждения, с учетом личного вклада в общие результаты работы учреждения, выполнения муниципального задания и отсутствия нарушений исполнительской дисциплины.

Премияльные выплаты руководителю учреждения устанавливаются в следующих размерах:

по итогам работы за месяц - 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.](#)



