

Номер проекта (в СЭДе) 20_01374
Проект постановления
мэрии города Новосибирска

О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент энергетики, жилищного и коммунального хозяйства города

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска», руководствуясь Уставом города Новосибирска, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент энергетики, жилищного и коммунального хозяйства города (приложение).

2. Признать утратившими силу постановления мэрии города Новосибирска:

от 29.08.2013 № 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»;

от 01.02.2017 № 410 «О внесении изменений в постановление мэрии города Новосибирска от 29.08.2013 № 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»;

от 20.06.2018 № 2185 «О внесении изменений в 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, утвержденное постановлением мэрии города Новосибирска от 29.08.2013 № 8200»;

от 30.07.2018 № 2738 «О внесении изменений в 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, утвержденное постановлением мэрии города Новосибирска от 29.08.2013 № 8200»;

от 20.12.2019 № 4665 «О внесении изменений в 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, утвержденное постановлением мэрии города Новосибирска от 29.08.2013 № 8200».

3. Постановление применяется к правоотношениям, возникшим с 01.04.2020.

4. Департаменту информационной политики мэрии города Новосибирска обеспечить опубликование постановления.

5. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя мэра города Новосибирска Клемешова О. П.

Мэр города Новосибирска

А. Е. Локоть

Список рассылки:

1. Департамент экономики и стратегического планирования мэрии города Новосибирска.
2. Департамент финансов и налоговой политики мэрии города Новосибирска.
3. Департамент энергетики, жилищного и коммунального хозяйства города.
4. Департамент информационной политики мэрии города Новосибирска.
5. СПС

СОГЛАСОВАНО

Заместитель мэра города Новосибирска

О. П. Клемешов

Начальник департамента энергетики, жилищного и коммунального хозяйства города Новосибирска

Д. Г. Перязев

Начальник департамента финансов и налоговой политики мэрии города Новосибирска

А. В. Веселков

Начальник департамента экономики и стратегического планирования мэрии города Новосибирска

Л. А. Уткина

Начальник департамента информационной политики мэрии города Новосибирска

М. Н. Столяров

Начальник департамента правовой и кадровой работы мэрии города Новосибирска

М. А. Маслова

Начальник управления документационного обеспечения мэрии города Новосибирска

М. Б. Барбышева

ПОЛОЖЕНИЕ
об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда
руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных
учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и
полномочия учредителя осуществляет департамент энергетики,
жилищного и коммунального хозяйства города

1. Общие положения

1.1. Положение об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент энергетики, жилищного и коммунального хозяйства города (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом города Новосибирска, Положением об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477 (далее – Положение об установлении системы оплаты труда № 3477) и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент энергетики, жилищного и коммунального хозяйства города (далее – учреждение).

1.2. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Новосибирской области, Положением, иными нормативными муниципальными правовыми актами города Новосибирска с учетом государственных гарантий по оплате труда.

Локальные нормативные акты учреждений, устанавливающие систему оплаты труда работников учреждений, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.3. Условия оплаты труда работника учреждения устанавливаются трудовым договором.

1.4. Условия оплаты труда работников учреждения, в том числе установленные им должностные оклады (оклады), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, их размеры, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками учреждения.

1.5. Оплата труда работников учреждений, в том числе руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров, включает:

должностной оклад (оклад);

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера;

выплаты по районному коэффициенту.

1.6. Фонд оплаты труда работников учреждений (далее – фонд оплаты труда) формируется в пределах объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения.

При формировании годового фонда оплаты труда учитываются должностные оклады (оклады), выплаты компенсационного характера, стимулирующего характера и выплаты по районному коэффициенту в пределах объема ассигнований бюджета города Новосибирска и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.7. Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда не может составлять менее 60 процентов.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности учреждения, а также их непосредственные руководители.

Перечень должностей, профессий работников учреждения, относящихся к основному персоналу, приведен в приложении к Положению.

1.8. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров оплаты труда работников учреждения по основной должности, а также должности, замещаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из указанных должностей.

1.9. Индексация заработной платы работников учреждений производится в соответствии с постановлением мэрии города Новосибирска.

2. Порядок установления должностных окладов (окладов)

2.1. Размеры должностных окладов по должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по профессиям рабочих, по должностям и профессиям, являющимся специфическими для соответствующей отрасли, а также для рабочих, занятых на важных и ответственных работах устанавливаются

постановлением мэрии города Новосибирска на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней, уровней (подуровней) квалификаций, групп по оплате труда руководителей.

2.2. Наименования должностей и профессий работников учреждений и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

2.3. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, назначаются на соответствующие должности по решению аттестационной комиссии учреждения.

2.4. Должностной оклад (оклад) в трудовом договоре устанавливается в соответствии со штатным расписанием учреждения.

3. Виды выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера работнику учреждения устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об установлении системы оплаты труда № 3477, Положением.

3.2. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера работнику учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения, разработанным в соответствии с настоящим Положением.

3.3. Работникам учреждений могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

доплата за работу в ночное время;

оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу;

доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

3.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии со статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проведенной в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», либо на основании заключения государственной экспертизы условий труда в размере не менее 4% должностного оклада (оклада).

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

3.5. За работу в ночное время работникам учреждений устанавливается доплата в размере 20 % должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в период с 22 часов до 6 часов.

3.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается:

в размере одинарной 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;

в размере, двойной части должностного оклада (оклада) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.7. Сверхурочную работу за первые два часа работы рекомендуется оплачивать в полуторном размере, последующие часы – в двойном размере.

3.8. 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.

3.9. Все выплаты компенсационного характера производятся пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде согласно таблице учета рабочего времени.

4. Виды выплат стимулирующего характера

4.1. В целях стимулирования работников к повышению качества выполняемой работы, а также их поощрения за выполненную работу в учреждениях устанавливаются стимулирующие выплаты в пределах фонда оплаты труда, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам определяются учреждениями самостоятельно в соответствии с Положением об установлении системы оплаты труда № 3477 и Положением и устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат конкретному работнику учреждения устанавливаются трудовым договором.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разрабатываемых в учреждении показателей эффективности деятельности работников и критериев их оценки.

Решение о применении и размерах выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения с учетом решения комиссии по установлению размеров стимулирующих выплат работникам учреждения, созданной в учреждении, не реже одного раза в квартал и устанавливаются приказом руководителя учреждения.

4.2. Работникам учреждений могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за продолжительность непрерывной работы;
- надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;
- премия по итогам календарного периода.

4.3. Надбавка за продолжительность непрерывной работы устанавливается работникам учреждений в зависимости от стажа работы в организациях жилищно-коммунальной отрасли в соответствии с рекомендуемыми размерами, указанными в таблице 1.

При определении стажа непрерывной работы, дающей право на получение надбавки за продолжительность непрерывной работы, засчитываются все периоды трудовой деятельности в организациях жилищно-коммунальной отрасли вне зависимости от времени перерыва между указанными периодами.

Таблица 1

№ п/п	Стаж работы	Размер надбавки, % должностного оклада (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

4.4. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается работникам учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника в пределах фонда оплаты труда.

Конкретные показатели эффективности деятельности и размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности:

устанавливаются учреждением самостоятельно по каждой должности (профессии), за исключением руководителя учреждения;

закрепляются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников и устанавливаются в трудовом договоре с работником.

Показатели эффективности деятельности работников должны быть направлены на эффективное выполнение их должностных (профессиональных) обязанностей, а также должны быть проверяемы и измеримы.

Примерные показатели оценки эффективности деятельности работников учреждения:

Административно-управленческий персонал:

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

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

контроль за сроками и порядком выполнения работ, оказания услуг;

соблюдение сроков и порядка предоставления всех видов отчетности и запрашиваемых материалов;

обеспечение условий правомерного, целевого и эффективного 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;

отсутствие просроченной кредиторской задолженности;

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

отсутствие фактов нарушений требований законодательства в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения муниципальных нужд;

отсутствие замечаний руководителя за выполненные работы, задания;

отсутствие обоснованных претензий и жалоб со стороны населения и организаций;

стабильность коллектива;

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

Основной персонал:

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

соблюдение сроков выполнения работ, заданий;

соблюдение технологических процессов и правил техники безопасности при производстве работ;

соблюдение сроков и порядка предоставления всех видов отчетности и запрашиваемых материалов;

отсутствие фактов нарушений требований законодательства в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения муниципальных нужд;

сохранность закрепленной техники, оборудования, инструмента, инвентаря;

отсутствие замечаний руководителя за выполненные работы, задания;
 соблюдение рабочей дисциплины и корректности поведения на рабочем месте;

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

Водители, вспомогательный и младший обслуживающий персонал:

соблюдение сроков выполнения работ, заданий;

своевременное проведение профилактических работ, оперативное устранение аварийных ситуаций;

соблюдение техники безопасности при проведении работ;

сохранность закрепленной техники, оборудования, инструмента, инвентаря;

обеспечение безопасности участников дорожного движения;

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

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

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;

соблюдение рабочей дисциплины и корректности поведения на рабочем месте.

4.5. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается работникам учреждений по результатам ежемесячной оценки качественных показателей эффективности деятельности работника.

4.6. Размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работникам учреждения рекомендуется устанавливать в следующих размерах:

административно-управленческому, основному персоналу учреждений (кроме руководителя) – до 225% должностного оклада (оклада),

вспомогательному и обслуживающему персоналу учреждений – до 260% должностного оклада (оклада).

4.7. Премия по итогам календарного периода работникам учреждения (за исключением руководителя учреждения) устанавливается приказом руководителя учреждения при выполнении показателей, предусмотренных планом работы учреждения, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, отсутствия нарушений исполнительской дисциплины и с учетом личного вклада работника в общие результаты труда.

Премию по итогам календарного периода работникам рекомендуется устанавливать в следующих размерах:

за квартал, год:

не более 200% должностного оклада (оклада) для всех категорий работников в случае наличия экономии фонда оплаты труда, утвержденного на

текущий финансовый год,

не более 400% должностного оклада (оклада) для работников, участвующих в осуществлении приносящей доход деятельности, суммарно за счет экономии фонда оплаты труда и средств от приносящей доход деятельности;

за месяц – в период с апреля по октябрь за интенсивность и напряженность труда работникам муниципального казенного учреждения «Управление технического надзора» с учетом фактического объема работ:

специалистам строительного контроля (технического надзора) – до 50% должностного оклада (оклада),

начальнику отдела строительного контроля (технического надзора) – до 30% должностного оклада (оклада),

заместителям начальника отдела строительного контроля (технического надзора) – до 40% должностного оклада (оклада),

заместителю директора учреждения – до 20% должностного оклада (оклада).

Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются на увеличение фонда оплаты труда учреждения (дополнительные премиальные выплаты) в соответствии с утвержденной бюджетной сметой.

Из средств, полученных от приносящей доход деятельности, на стимулирующие выплаты работникам учреждения рекомендуется направлять до 80% доходов, из них не более 30% – на оплату труда работникам административно-управленческого, вспомогательного и обслуживающего персонала.

Конкретные размеры и условия премиальных выплат сотрудникам за счет средств от приносящей доход деятельности устанавливаются учреждением.

Премия по итогам работы за год начисляется всем работникам учреждения, проработавшим в учреждении не менее трех месяцев в отчетном году. Работники, принятые (уволенные) в связи с переводом на работу в(из) муниципального учреждения, премируются вне зависимости от периода их работы в учреждении в отчетном году.

4.9. Все выплаты стимулирующего характера производятся пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде согласно таблице учета рабочего времени.

4.10. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения определяется руководителем учреждения и должен составлять не менее 20% от фонда оплаты труда учреждения.

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения

5.1. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются трудовым договором между начальником департамента и руководителем учреждения.

Трудовой договор заключается в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации

от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.2. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются трудовым договором между руководителем учреждения и заместителями руководителя учреждения, главным бухгалтером учреждения в соответствии с настоящим Положением и коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения.

5.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение.

Отнесение учреждения к группе по оплате труда руководителей осуществляется приказом начальника департамента по критериям, установленным в таблице 2.

Таблица 2

№ п/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 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/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, шт.	Менее 500	10
		От 500 до 1000	20
		От 1001 до 3000	30
		Свыше 3000	40

3	Количество принятых объектов, шт.	Менее 250	10
		От 250 до 500	20
		От 501 до 1500	30
		Свыше 1500	40
4	Количество благоустроенных дворовых территорий в рамках муниципальной программы «Формирование современной городской среды», шт.	Менее 25	10
		От 25 до 50	30
		Свыше 50	40
5	Количество отловленных (изъятых) безнадзорных и домашних животных, животное	Менее 500	10
		От 500 до 1000	20
		От 1001 до 1500	30
		Свыше 1500	40
6	Временное размещение изъятых собак и кошек в пункте временного содержания и в карантинном отделении, животное/день	Менее 10000	10
		От 10000 до 18000	20
		От 18001 до 25000	30
		Свыше 25000	40
7	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
8	Количество проведенных проб воды, воздуха, почвы, снега, шт.	Менее 250	10
		От 251 до 500	20
		От 501 до 1000	30
		Свыше 1000	40

Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется департаментом не чаще одного раза в год на основании подтверждающих документов.

Группа по оплате труда руководителя учреждения вновь созданного учреждения устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей.

5.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителей учреждений устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

5.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии

с Положением, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения и не могут быть ниже, а условия их осуществления не должны быть ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области.

5.6. 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 период с 22.00 до 6.00 часов.

5.7. Работа руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

5.9. Выполнение руководителями учреждений, их заместителями и главными бухгалтерами дополнительной работы по совмещению разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста (на период болезни, отпуска, командировки) по основной деятельности.

Решения о работе по совмещению в отношении руководителей учреждений принимаются начальником департамента, заместителей руководителей и главных бухгалтеров – руководителями учреждений.

Размер доплаты при совмещении профессий (должностей) не должен превышать 100% должностного оклада (оклада) временно отсутствующего работника.

5.10. Размер надбавки за продолжительность непрерывной работы руководителю учреждения устанавливается в зависимости от стажа работы в организациях жилищно-коммунальной отрасли в следующих размерах:

Таблица 4

№ п/п	Стаж работы	Размер надбавки, % должностного оклада (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

При определении стажа непрерывной работы, дающей право на получение надбавки за продолжительность непрерывной работы, засчитываются все периоды трудовой деятельности в организациях жилищно-коммунальной отрасли вне зависимости от времени перерыва между указанными периодами.

5.12. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается руководителям учреждений по результатам ежемесячной оценки

качественных показателей эффективности деятельности учреждений, установленных таблицей 5.

Таблица 5

№ п/п	Критерии оценки	Значение	Удельный вес показателя в размере за качество выполняемых работ, %	Отчетный период
1	2	3		
1	Выполнение плановых показателей деятельности учреждения, утвержденных приказом начальника департамента энергетики, жилищного и коммунального хозяйства города	От 100% и выше	30	Отчетный квартал
		менее 100%	0	
2	Отсутствие обоснованных жалоб от населения и организаций	отсутствие замечаний, жалоб	15	Отчетный месяц
		от 1 до 2	5	
		более 2	0	
3	Отсутствие нарушений сроков и порядка представления отчетности, информации, ответов на запросы вышестоящих органов	отсутствие фактов нарушений	15	Отчетный месяц
		1 факт нарушения	10	
		более 1 факта нарушения	0	
4	Отсутствие фактов не целевого, не эффективного и не правомерного использования бюджетных средств	да	20	Отчетный квартал
		нет	0	
5	Отсутствие неисполненных в	отсутствие	10	Отчетный месяц

	установленный срок предписаний со стороны органов надзора и контроля в сфере финансово-хозяйственной деятельности учреждения	наличие	0	
6	Стабильность коллектива (количество уволившихся сотрудников)	менее 20% от штатной численности	10	Отчетный квартал
		более 20% от штатной численности	0	
Итого:			100	

Конкретный размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности руководителю учреждения ежемесячно определяется решением комиссии по установлению стимулирующих выплат руководителю учреждения (далее – Комиссия), созданной в департаменте, и устанавливается приказом департамента.

Максимальный размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности руководителям учреждений составляет 160% должностного оклада. Конкретный размер надбавки каждому из руководителей учреждений устанавливается приказом начальника департамента.

5.14. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности не начисляется руководителю учреждения в случаях:

нарушения сроков выплаты заработной платы и иных выплат работникам учреждения;

необеспечения соответствующих требований охраны труда и требований по безопасному ведению работ в отдельных сферах деятельности при наличии предписаний (постановлений) органов государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и (или) представлений профсоюзных инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов;

наличия фактов установления месячной заработной платы работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения;

нарушения сроков уплаты налогов и сборов, за несвоевременное представление налоговой декларации и за другие нарушения, повлекшие за собой начисление пеней и штрафов;

наличия неурегулированной задолженности по уплате налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации;

необеспечения достигнутого соотношения между уровнем оплаты труда отдельных категорий работников бюджетной сферы и уровнем средней заработной платы в Новосибирской области.

5.15. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности главному бухгалтеру учреждения не начисляется при нарушении сроков уплаты налогов и сборов и за другие нарушения, повлекшие за собой начисление пеней и штрафов, при наличии вины главного бухгалтера за месяц следующий за отчетным кварталом по состоянию на 1 января, 1 апреля, 1 июля и 1 октября.

5.16. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом 4 Положения руководителем учреждения, размеры которых определяются в трудовом договоре в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

5.17. Премияльные выплаты руководителям учреждений устанавливаются на основании приказа департамента по итогам работы за календарный период (квартал, год) при условии выплаты премии работникам учреждения за соответствующие календарные периоды, выполнении показателей, предусмотренных годовым планом работы учреждения, с учетом личного вклада в общие результаты труда, отсутствия нарушений исполнительской дисциплины, проявления инициативы и творческого отношения к труду.

Размер премии не должен превышать:

по итогам работы за квартал, год:

не более 200% должностного оклада (оклада) в случае наличия экономии фонда оплаты труда, утвержденного на текущий финансовый год,

не более 400% должностного оклада (оклада) для руководителей учреждений, осуществляющих приносящую доход деятельность, суммарно за счет экономии фонда оплаты труда и средств от приносящей доход деятельности;

5.18. Премияльные выплаты по итогам работы за календарный период (квартал, год) руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам не осуществляются при наличии в периоде, за который выплачивается премия, следующих упущений в работе:

не снятое наложенное дисциплинарное взыскание в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

не выполнение предписаний проверок контролирующих органов;

нецелевое использование бюджетных средств;

образование несанкционированной дебиторской и кредиторской задолженности;

чрезвычайная ситуация в учреждении, обусловленная недобросовестным исполнением обязанностей работниками учреждения.

Решение о невыплате премии по итогам работы за календарный период руководителю учреждения, при наличии оснований, принимается комиссией по установлению выплат стимулирующего характера руководителям учреждений,

решение о невыплате премии по итогам работы за календарный период заместителям руководителя и главным бухгалтерам принимается комиссией по установлению выплат стимулирующего характера учреждения.

6. Заключительные положения

6.1. Руководители учреждений используют экономию фонда оплаты труда, полученную за счет проведения мероприятий по оптимизации штатной численности и изменению трудового процесса, на увеличение заработной платы работников.

6.2. На должностные оклады (оклады), выплаты компенсационного и стимулирующего характера начисляется районный коэффициент в размере 1,25 в соответствии с постановлением администрации Новосибирской области от 20.11.95 № 474 «О введении повышенного районного коэффициента к заработной плате на территории области».

6.3. Месячная заработная плата работников, отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения.

Приложение к Положению об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент энергетики, жилищного и коммунального хозяйства города

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, профессий работников, относящихся к основному персоналу

1. Муниципальное казенное учреждение города Новосибирска «Дирекция единого заказчика по жилищно-коммунальному хозяйству»:

- 1.1. Архивариус.
- 1.2. Начальник отдела.
- 1.3. Заместитель начальника отдела.
- 1.4. Инспектор фонда.
- 1.5. Инженер по ремонту.
- 1.6. Экономист.
- 1.7. Инженер-лаборант.
- 1.8. Инженер по охране окружающей среды (эколог).
- 1.9. Юрисконсульт.
- 1.10. Водитель (отдела аналитического контроля).

2. Муниципальное казенное учреждение города Новосибирска «Новосибирский центр по проблемам домашних животных»:

- 2.1. Начальник отдела (за исключением хозяйственного отдела).
- 2.2. Механик.
- 2.3. Водитель автомобиля.
- 2.4. Ловец безнадзорных животных.
- 2.5. Мастер участка.
- 2.6. Ветеринарный врач.
- 2.7. Рабочий по уходу за животными.
- 2.8. Инженер.
- 2.9. Диспетчер.

3. Муниципальное казенное учреждение города Новосибирска «Управление технического надзора за ремонтом жилищного фонда»:

- 3.1. Начальник отдела.
 - 3.2. Заместитель начальника отдела.
 - 3.3. Специалист технического надзора (строительного контроля).
 - 3.4. Инженер-проектировщик.
 - 3.5. Инженер-сметчик.
 - 3.6. Экономист.
-