

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 строительства и архитектуры мэрии города Новосибирска

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Новосибирской области от 26.06.2018 № 272-п «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области», постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477 «О Положении об установлении систем оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений 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 строительства и архитектуры мэрии города Новосибирска (приложение).

2. Признать утратившими силу постановления мэрии города Новосибирска: от 29.08.2013 № 8199 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент строительства и архитектуры мэрии города Новосибирска»;

от 10.05.2017 № 2131 «О внесении изменений в постановление мэрии города Новосибирска от 29.08.2013 № 8199 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент строительства и архитектуры мэрии города Новосибирска».

3. Постановление применяется к отношениям, возникшим с 01.01.2020.

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

5. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя мэра

города Новосибирска – начальника департамента строительства и архитектуры мэрии города Новосибирска.

Мэр города Новосибирска

А. Е. Локоть

Кондратьев  
2275049  
ДСА

Разослать:

1. Прокуратура города Новосибирска
2. Департамент экономики и стратегического планирования мэрии города Новосибирска
3. Департамент строительства и архитектуры мэрии города Новосибирска
4. Справочно-правовые системы

## СОГЛАСОВАНО

Заместитель мэра города Новосибирска – начальник департамента строительства и архитектуры мэрии города Новосибирска

А. В. Кондратьев

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 строительства и архитектуры мэрии города Новосибирска**

#### **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 строительства и архитектуры мэрии города Новосибирска (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом города Новосибирска, 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» (далее – Положение об установлении системы оплаты труда, утвержденное постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477), и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников, условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент строительства и архитектуры мэрии города Новосибирска (далее – учреждение).

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Новосибирской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления города Новосибирска, Положением.

Локальные нормативные акты учреждения, устанавливающие систему оплаты труда, 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:

для муниципального казенного учреждения – в пределах объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципального казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения;

для муниципального бюджетного учреждения – в пределах объема субсидий из бюджета города Новосибирска на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) органам местного самоуправления, физическим и (или) юридическим лицам и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

При формировании годового фонда оплаты труда учитываются должностные оклады (оклады), выплаты компенсационного характера, стимулирующего характера и выплаты по районному коэффициенту в пределах объема бюджетных ассигнований департамента строительства и архитектуры мэрии города Новосибирска в соответствии с решением Совета депутатов города Новосибирска о бюджете города Новосибирска на очередной финансовый год и плановый период 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%.

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

Перечень должностей работников, относящихся к основному персоналу учреждений приведен в приложении 1 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 учреждения производится в соответствии с постановлением мэрии города Новосибирска.

## **2. Порядок установления должностных окладов**

2.1. Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым 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 основании профессиональных квалификационных групп, квалификационных 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.

2.4. По должностям руководителей, специалистов, служащих и профессиям рабочих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры должностных окладов устанавливаются в зависимости от сложности труда, а также требований к образованию, обучению и опыту практической работы, которые необходимы для осуществления соответствующих трудовых функций.

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

## **3. Выплаты компенсационного характера**

3.1. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об установлении системы оплаты труда, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477, Положением.

3.2. Размер и условия осуществления выплат компенсационного характера руководителям учреждений, их заместителям, главным бухгалтерам устанавливаются в соответствии с пунктами 5.4 – 5.9 Положения.

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

- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ и исполнение обязанностей временно

отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

3.4. За работу в ночное время рекомендуется устанавливать доплату в размере 20% должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

3.5. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни рекомендуется устанавливать доплату 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;

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.

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.

3.6. Сверхурочную работу рекомендуется оплачивать за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

3.7. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ и исполнение 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 и рекомендуется определять не более 100% от должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности.

3.8. Доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается ежегодно приказом руководителя учреждения работникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

3.9. При определении размеров компенсационных выплат работникам учреждения и условий их осуществления учитывается мнение представительного органа работников учреждения.

3.10. 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 Положением.

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

#### 4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В целях стимулирования работников к повышению качества выполняемой работы, а также их поощрения за выполненную работу в учреждениях в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, устанавливаются стимулирующие выплаты.

Размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, с учетом перечня видов стимулирующих выплат, в соответствии с Положением об установлении системы оплаты труда, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477, Положением.

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

Решение о применении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимается руководителем учреждения с учетом решения комиссии по установлению размеров стимулирующих выплат работникам учреждения.

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

- надбавка за продолжительность непрерывной работы;
- надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;
- премия за выполнение важных и особо важных заданий;
- премия по итогам календарного периода.

4.3. Надбавка за продолжительность непрерывной работы устанавливается в зависимости от стажа непрерывной работы в учреждении, стажа работы в государственных органах, органах местного самоуправления, учреждениях (предприятиях) Новосибирской области, других муниципальных учреждениях города Новосибирска, а также стажа работы в иных организациях по направлению деятельности учреждения в соответствии с рекомендуемыми размерами, приведенными в таблице 1.

Таблица 1

№ п/п	Стаж работы	Размер надбавки, % должностного оклада (оклада)
1	2	3
1	от 1 до 5 лет	10
2	от 5 до 10 лет	20
3	от 10 до 15 лет	30

1	2	3
4	свыше 15 лет	40

В стаж непрерывной работы не включаются периоды работы в учреждениях при прекращении трудового договора в случае совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрено увольнение.

4.4. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается работникам учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника.

4.5. Примерные показатели оценки эффективности деятельности работников учреждения:

4.5.1. Административно-управленческого аппарата и основного персонала:

отсутствие фактов невыполнения плановых объемов муниципальных работ качественно и в срок в соответствии с утвержденным муниципальным заданием, необеспечение соблюдения качества и сроков выполнения работ;

отсутствие фактов несвоевременной подготовки документации на проведение аукционов, конкурсов, запросов котировок в соответствии с утвержденным планом-графиком на текущий финансовый год по направлению деятельности;

отсутствие фактов несвоевременного размещения информации на официальном сайте [bas.gov](http://bas.gov);

отсутствие фактов нецелевого, неэффективного и неправомерного расходования бюджетных средств;

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

4.5.2. Персонала бухгалтерии и планово-экономического отдела:

отсутствие фактов несоблюдения сроков выплаты заработной платы;

отсутствие фактов нецелевого, неэффективного и неправомерного расходования бюджетных средств;

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

отсутствие фактов несвоевременного, неполного и неоперативного ведения учета и хозяйственных операций всех видов деятельности, расчетов с поставщиками, подрядными организациями, налоговой службой и другими организациями;

отсутствие фактов неисполнения бюджета в соответствии с утвержденным кассовым планом;

отсутствие фактов несоблюдения сроков и порядка представления бюджетной, бухгалтерской, статистической и иной отчетности.

4.5.3. Вспомогательного и младшего обслуживающего персонала:

отсутствие фактов дорожно-транспортных происшествий;

отсутствие фактов повреждений автомобильной и иной техники, механизмов;

отсутствие фактов перерасхода горюче-смазочных материалов, запасных частей и комплектующих, расходных материалов;

отсутствие фактов несвоевременной и некачественной уборки закрепленных помещений, территорий;

отсутствие фактов повреждений закрепленного инвентаря;  
отсутствие жалоб со стороны получателя услуг и работников учреждения.

4.6. Показатели эффективности деятельности работника учреждения и размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности определяются по каждой должности (профессии).

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

Размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работника учреждения рекомендуется устанавливать не более 350% должностного оклада (оклада).

Конкретный размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работникам учреждения определяется решением комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам, созданной в учреждении, ежемесячно и устанавливается приказом руководителя учреждения.

4.7. Премия за выполнение важных и особо важных заданий устанавливается работникам учреждения за ввод в эксплуатацию объектов строительства, реконструкции и капитального ремонта муниципальной собственности и не должна превышать 300% должностного оклада (оклада) в год.

Премия за выполнение важных и особо важных заданий выплачивается в случае наличия экономии фонда оплаты труда, утвержденного на текущий финансовый год.

4.8. Премия по итогам календарного периода устанавливается по итогам работы за календарный период (месяц, квартал, год) с учетом личного вклада работника в общие результаты труда.

Порядок и условия осуществления выплаты премии по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) устанавливаются локальным нормативным актом руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Размеры премии по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) устанавливаются руководителем учреждения с учетом рекомендаций комиссии по установлению размеров стимулирующих выплат работникам, отраженных в протоколе заседания комиссии.

Премия по итогам календарного периода работникам учреждения рекомендуется устанавливать в следующих размерах:

- по итогам работы за месяц – не более 50% должностного оклада (оклада);
- по итогам работы за квартал – не более 150% должностного оклада (оклада);
- по итогам работы за год – не более 200% должностного оклада (оклада).

Премия по итогам работы за год устанавливается в случае наличия экономии фонда оплаты труда, утвержденного на текущий финансовый год.

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

## 5. Оплата труда руководителей учреждения, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений

5.1. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливается трудовым договором между мэром города Новосибирска и руководителем учреждения в соответствии с Положением об установлении системы оплаты труда, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477.

Трудовой договор заключается на основе типовой формы 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 руководителей учреждений, главных бухгалтеров учреждений устанавливаются трудовым договором между руководителями учреждений и их заместителями, главными бухгалтерами учреждений в соответствии с настоящим Положением, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения.

5.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается с учетом группы по оплате труда руководителей, к которым отнесено учреждение.

Группа по оплате труда руководителей учреждения устанавливается приказом заместителя мэра города Новосибирска – начальника департамента строительства и архитектуры мэрии города Новосибирска не чаще одного раза в год.

Для определения группы по оплате труда учитываются показатели за предыдущий календарный год.

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

5.3.1. Показатели отнесения бюджетных учреждений к группам по оплате труда руководителей определяются в соответствии с таблицей 2.

Таблица 2

№ п/п	Группа по оплате труда руководителей бюджетных учреждений в зависимости от объема предоставляемых муниципальных услуг и средств, полученных от иной приносящей доход деятельности, млн. руб.			
	2	3	4	5
1	I	II	III	IV
2	Свыше 17,0	От 14,0 до 17,0	От 11,0 до 14,0	До 11,0

5.3.2. Показатели отнесения казенных учреждений к группам по оплате труда руководителей определяются в соответствии с таблицей 3.

Таблица 3

№ п/п	Группа по оплате труда руководителей казенных учреждений в зависимости от количества баллов, характеризующих деятельность учреждения			
1	2	3	4	5
1	I	II	III	IV
2	Свыше 600,0	От 401,0 до 600,0	От 201,0 до 400,0	До 200,0

Группа по оплате труда руководителей казенного учреждения определяется исходя из количества баллов, полученных путем суммирования баллов по показателям и условиям, характеризующим деятельность учреждения, в соответствии с таблицей 4.

Таблица 4

№ п/п	Показатель деятельности учреждения	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1	Фактическая численность работников учреждений	из расчета за каждого работника	1
2	Объем бюджетных ассигнований на капитальные вложения и капитальный ремонт	из расчета за каждые 5 млн. рублей	1
3	Количество заключенных контрактов (договоров) по объектам строительства, реконструкции и капитального ремонта	из расчета за каждый контракт (договор)	1
4	Количество объектов введенных в эксплуатацию:		
4.1	стоимостью до 250,0 млн. рублей	из расчета за каждый введенный объект	50
4.2	стоимостью от 251,0 до 500,0 млн. рублей	из расчета за каждый введенный объект	100
4.3	стоимостью свыше 500,0 млн. рублей	из расчета за каждый введенный объект	150
5	Количество объектов (зданий), инженерной инфраструктуры, переданных в состав муниципальной казны в соответствие с нормативными актами мэрии	из расчета за каждый нормативный акт	1
6	Доход от приносящей доход деятельности (без учета арендной платы), млн. рублей	из расчета за каждый 1 млн. рублей	5

Размер должностного оклада заместителей руководителя учреждения устанавливается на 10 – 30% ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

5.4. Руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру за работу в ночное время устанавливаются доплаты в размере 20% должностного оклада (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

5.5. Работа руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается 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;

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.

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.

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

5.7. Выполнение руководителем учреждения, его заместителями, главным бухгалтером дополнительной работы по совмещению разрешается в случае замены временно отсутствующего специалиста (на период болезни, отпуска, командировки) по основной деятельности в соответствии с Положением. Решение о работе по совмещению в отношении руководителя учреждения принимается заместителем мэра города Новосибирска – начальником департамента строительства и архитектуры мэрии города Новосибирска, заместителей руководителя и главного бухгалтера – руководителем учреждения.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы не должен превышать 100% должностного оклада (оклада) временно отсутствующего работника.

5.8. Размер доплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается руководителю учреждения ежегодно распоряжением мэрии города Новосибирска.

5.9. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера руководителям учреждений, заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений устанавливаются трудовым договором в соответствии с Положением, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения. При установлении компенсационных выплат характеристика условий труда должна быть отражена в трудовых договорах.

5.10. Руководителям учреждений устанавливаются выплаты стимулирую-

щего характера, размеры которых определяются в трудовом договоре.

5.11. Размер надбавки за продолжительность непрерывной работы руководителю учреждения устанавливается в зависимости от стажа непрерывной работы в учреждении, стажа работы в государственных органах, органах местного самоуправления, учреждениях (предприятиях) Новосибирской области, других муниципальных учреждениях города Новосибирска, а также стажа работы в иных организациях по направлению деятельности учреждения в соответствии с размерами, приведенными в таблице 1.

5.12. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается руководителям учреждений по результатам ежемесячной оценки качественных показателей эффективности деятельности учреждений, установленных в приложении 2 к настоящему Положению.

Размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности руководителям учреждений устанавливается до 350% должностного оклада в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения и определяется в трудовом договоре.

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 заместителя мэра города Новосибирска – начальника департамента строительства и архитектуры мэрии города Новосибирска.

5.13. 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;

наличие 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;

наличие неурегулированной задолженности по уплате налогов, сборов и

иных обязательных платежей в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации;

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

5.14. 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 по состоянию на 1 число месяца, следующего за отчетным кварталом, при наличии вины главного бухгалтера.

5.15. Премия за выполнение важных и особо важных заданий руководителям учреждений устанавливается за ввод в эксплуатацию объектов строительства, реконструкции и капитального ремонта муниципальной собственности приказом заместителя мэра города Новосибирска – начальника департамента строительства и архитектуры мэрии города Новосибирска и не должна превышать 300% должностного оклада (оклада) в год.

Премия за выполнение важных и особо важных заданий выплачивается в случае наличия экономии фонда оплаты труда, утвержденного на текущий финансовый год.

5.16. Премия по итогам календарного периода руководителям учреждений устанавливается на основании приказа заместителя мэра города Новосибирска – начальника департамента строительства и архитектуры мэрии города Новосибирска по итогам работы за календарный период (месяц, 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 по итогам календарного периода руководителям учреждений не должен превышать:

- по итогам работы за месяц – не более 50% должностного оклада (оклада);
- по итогам работы за квартал – не более 150% должностного оклада (оклада);
- по итогам работы за год – не более 200% должностного оклада (оклада).

Премия по итогам работы за год выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда, утвержденного на текущий финансовый год.

5.17. Выплата премии по итогу календарного периода (месяц (квартал)) руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам не осуществляется при наличии в периоде, за который выплачивается премия, следующих упущений в работе:

наложение дисциплинарного взыскания в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

невыполнение предписаний контролирующих органов;

чрезвычайная ситуация в учреждении, обусловленная недобросовестным исполнением обязанностей.

5.18. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и

главным бухгалтерам учреждений устанавливаются руководителем учреждения, размеры которых определяются в трудовом договоре в соответствии локальными нормативными актами учреждения.

5.19. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера заместителям руководителя и главным бухгалтерам учреждений устанавливаются в соответствии с пунктами 4.2 – 4.9 Положения.

## **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 20.11.1995 № 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 1  
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 строительства и архитектуры мэрии города Новосибирска

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**должностей работников, относящихся к основному персоналу учреждений**

№ п/п	Наименование учреждения	Перечень должностей
1	2	3
1	Муниципальное казенное учреждение города Новосибирска «Управление капитального строительства»	начальник отдела <sup>1</sup> ; заместитель начальника отдела <sup>1</sup> ; инженер; заведующий архивом <sup>2</sup> ; специалист по закупкам; бухгалтер; экономист.
2	Муниципальное бюджетное учреждение города Новосибирска «Институт градостроительного планирования»	начальник отдела <sup>3</sup> ; инженер; архитектор.
3	Муниципальное бюджетное учреждение города Новосибирска «Геофонд»	начальник отдела <sup>4</sup> ; инженер; инженер-программист; инженер по защите информации; контрактный управляющий; юрисконсульт отдела дежурного плана <sup>5</sup> ; бухгалтер <sup>5</sup> ; экономист <sup>5</sup> ; заместитель руководителя <sup>5</sup> .

Примечания: 1. сметного отдела, планово-экономического отдела, производственного отдела, технического отдела, отдела комплектации, отдела инженерного обеспечения, отдела муниципальных закупок, отдела по сопровождению жилищного строительства;  
2. технического отдела;  
3. отдела территориального планирования;  
4. отдела дежурного плана, отдела контроля инженерных изысканий, отдела подготовки и выдачи заказов, отдела программного сопровождения, режимно-секретного отдела;  
5. должности работников, непосредственно связанные с выполнением муниципального задания.

Приложение 2

к Положению об установлении системы оплаты работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент строительства и архитектуры мэрии города Новосибирска

**КАЧЕСТВЕННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ  
эффективности деятельности муниципальных бюджетных учреждений**

№ п/п	Критерий	Значение	Удельный вес показателя в размере надбавки за качество выполняемых работ (услуг) в зависимости от типа учреждения, %	Период
1	2	3	4	5
<b>1. Качественные показатели эффективности деятельности учреждения, характеризующие основную деятельность учреждения</b>				
1.1	Отсутствие фактов невыполнение муниципального задания	да	15	предшествующий год
		нет	0	
1.2	Отсутствие конфликтных ситуаций, рекламаций, судебных споров по вине учреждения	да	5	предшествующий месяц
		нет	0	
1.3	Обеспечение информационной открытости учреждения (отсутствие фактов несвоевременного размещения актуальной информации на официальном сайте <a href="http://www.bus.gov">www.bus.gov</a> )	да	10	предшествующий квартал
		нет	0	
<b>2. Качественные показатели эффективности деятельности учреждения, характеризующие финансово-экономическую деятельность учреждения</b>				
2.1	Отсутствие замечаний со стороны органов государственного и муниципального контроля (надзора) (проверки в отчетном периоде)	да	15	предшествующий месяц
		нет	0	
2.2	Отсутствие фактов несвоевременного и некачественного предоставления отчетов, планов ФХД, запрашиваемой информации, документов	да	10	предшествующий месяц
		нет	0	
2.3	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности по вине учреждения	да	15	предшествующий месяц
		нет	0	

1	2	3	4	5
2.4	Отсутствие фактов неисполнения плана поступлений средств от предпринимательской деятельности и оказания платных услуг (план ФХД)	да	10	предшествующий год
		нет	0	
2.5	Отсутствие фактов неосвоения полученных субсидий (менее 85%) на возмещение нормативных затрат, связанных с выполнением в рамках муниципального задания работ, а также субсидий на иные цели на конец отчетного периода	да	15	предшествующий месяц
		нет	0	
3. Качественные показатели эффективности деятельности учреждения, характеризующие эффективность кадровой работы				
3.1	Кадровое обеспечение учреждения (оптимальная укомплектованность учреждения, соответствие квалификации работников занимаемым должностям)	не менее 95%	5	предшествующий месяц
		менее 95%	0	
ИТОГО		до 100		

### **КАЧЕСТВЕННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ эффективности деятельности муниципальных казенных учреждений**

№ п/п	Критерий	Значение	Удельный вес показателя в размере надбавки за качество выполняемых работ (услуг) в зависимости от типа учреждения, %	Период
1	2	3	4	5
1. Качественные показатели эффективности деятельности учреждения, характеризующие основную деятельность учреждения				
1.1	Отсутствие конфликтных ситуаций, рекламаций, судебных споров по вине учреждения	да	5	предшествующий месяц
		нет	0	

1	2	3	4	5
1.2	Обеспечение информационной открытости учреждения (отсутствие фактов несвоевременного размещения актуальной информации на официальном сайте www.bus.gov)	да	10	предшествующий квартал
		нет	0	
2. Качественные показатели эффективности деятельности учреждения, характеризующие финансово-экономическую деятельность учреждения				
2.1	Отсутствие замечаний со стороны органов государственного и муниципального контроля (надзора) (проверки в отчетном периоде)	да	15	предшествующий месяц
		нет	0	
2.2	Отсутствие фактов несвоевременного и некачественного предоставления отчетов, запрашиваемой информации, документов	да	10	предшествующий месяц
		нет	0	
2.3	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности, отсутствие остатков средств бюджета на лицевых счетах на конец отчетного периода по вине учреждения	да	25	предшествующий месяц
		нет	0	
2.4	Отсутствие фактов неосвоения бюджетных ассигнований в соответствии с доведенным кассовым планом по вине учреждения	да	25	предшествующий месяц
		нет	0	
3. Качественные показатели эффективности деятельности учреждения, характеризующие эффективность кадровой работы				
3.1	Кадровое обеспечение учреждения (оптимальная укомплектованность учреждения, соответствие квалификации работников занимаемым должностям)	не менее 95%	10	предшествующий месяц
		менее 95%	0	
ИТОГО		до 100		