

МЭРИЯ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

От 16.12.2019

№ 4557

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 управление по жилищным вопросам мэрии города Новосибирска

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 управление по жилищным вопросам мэрии города Новосибирска (приложение).

2. Признать утратившими силу постановления мэрии города Новосибирска: от 29.08.2013 № 8203 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет управление по жилищным вопросам мэрии города Новосибирска»;

от 20.03.2018 № 975 «О внесении изменений в постановление мэрии города Новосибирска от 29.08.2013 № 8203 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет управление по жилищным вопросам мэрии города Новосибирска».

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

4. Контроль за исполнением постановления возложить на начальника управления по жилищным вопросам мэрии города Новосибирска.

Мэр города Новосибирска

А. Е. Локоть

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 управление по жилищным
вопросам 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 управление по жилищным вопросам мэрии города Новосибирска (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, 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» 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 управление по жилищным вопросам мэрии города Новосибирска (далее – учреждение).

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Новосибирской области, муниципальными правовыми актами города Новосибирска с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.3. Оплата труда работников учреждения определяется трудовыми договорами исходя из условий труда, особенностей деятельности учреждения и отдельных категорий работников.

1.4. При формировании годового фонда оплаты труда работников учреждения (далее – фонд оплаты труда) учитываются должностные оклады (оклады), выплаты компенсационного характера, стимулирующего характера и выплаты по районному

коэффициенту в пределах объема ассигнований управления по жилищным вопросам мэрии города Новосибирска (далее – управление) в соответствии с решением Совета депутатов города Новосибирска о бюджете города Новосибирска на очередной финансовый год и плановый период и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

К основному персоналу учреждения относятся:

начальник отдела (за исключением начальника финансово-экономического отдела, начальника отдела материально-технического обеспечения);

заместитель начальника отдела;

документовед;

инженер;

инженер-программист;

юрисконсульт.

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

1.7. Оплата труда работников учреждения, в том числе руководителя, их заместителей, главного бухгалтера, включает:

должностной оклад (оклад);

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера;

выплаты по районному коэффициенту.

1.8. Условия оплаты труда работника учреждения устанавливаются трудовым договором, заключенным между руководителем учреждения и работником, в соответствии с коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения.

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

2. Порядок установления должностных окладов (окладов)

2.1. Размеры должностных окладов (окладов) руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, по должностям и профессиям, являющимся специфическими для соответствующей отрасли, а также рабочих, занятых на важных и ответственных работах, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней, уровней (подуровней) квалификаций, групп по оплате труда руководителей.

2.2. Наименования должностей и профессий работников учреждения 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 долж-

ностные обязанности, назначаются на соответствующие должности по решению аттестационной комиссии.

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

3. Виды выплат компенсационного характера

3.1. Работникам учреждения 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 работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

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

3.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

3.5. 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.

3.6. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера работнику учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом учреждения, разработанными в соответствии с Положением.

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

4. Виды выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам учреждения могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за продолжительность непрерывной работы;

надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;

премия по итогам календарного периода.

4.2. Надбавка за продолжительность непрерывной работы устанавливается работникам учреждения в зависимости от стажа непрерывной работы в учреждении, стажа работы в государственных органах, органах местного самоуправления в следующих рекомендуемых размерах:

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

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

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

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

4.3. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности работникам учреждения рекомендуется определять ежемесячно в размере до 230 % должностного оклада (оклада) решением комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам, созданной в учреждении, и устанавливать приказом руководителя учреждения в соответствии с рекомендуемыми по каждой должности (профессии) показателями эффективности деятельности работника:

4.3.1. Административно-управленческого персонала:

отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности учреждения;

отсутствие фактов нецелевого, неправомерного, неэффективного использования бюджетных средств;

отсутствие предписаний со стороны органов государственного контроля (надзора);

отсутствие фактов нарушения сроков и качества представления всех видов отчетности;

отсутствие просроченной кредиторской задолженности по вине учреждения;

отсутствие неиспользованных денежных средств на конец месяца на лицевом счете учреждения;

отсутствие в учреждении случаев травматизма, аварийных ситуаций.

4.3.2. Персонала, осуществляющего бухгалтерский учет:

отсутствие фактов несоблюдения сроков выплаты заработной платы;

отсутствие фактов несоблюдения сроков и качества представления всех видов отчетности;

отсутствие фактов несоблюдения сроков расчетов по контрактам по вине персонала;

отсутствие фактов нецелевого использования бюджетных средств.

4.3.3. Персонала, осуществляющего закупки товаров, работ, услуг для обеспечения муниципальных нужд:

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

отсутствие фактов нарушения сроков размещения информации о закупках на официальных сайтах, электронных площадках;

отсутствие фактов нарушения сроков и качества представления всех видов отчетности.

4.3.4. Персонала, участвующего в оказании муниципальных услуг (выполнении работ):

отсутствие фактов нарушения порядка выполнения административных процедур;

отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставления запрашиваемой информации;

отсутствие фактов обоснованных жалоб граждан и организаций;

отсутствие замечаний по обеспечению сохранности архивных документов, использованию архивных документов, формированию архивных дел;

отсутствие фактов несвоевременного и неполного выполнения приказов и рас-

поряжений руководителя учреждения.

4.3.5. Инженерно-технического персонала, персонала по материальному обеспечению:

отсутствие замечаний по срокам и качеству технического обслуживания, ремонта вычислительной техники, оргтехники, сетей связи, инженерных сетей и систем коммуникаций, автотранспорта учреждения;

отсутствие фактов несвоевременного планирования закупок расходных материалов для оргтехники, хозяйственных и канцелярских товаров для нужд учреждения;

отсутствие фактов неисправности в работе технического оборудования учреждения;

отсутствие фактов нарушения правил складского учета и норм хранения товарно-материальных ценностей;

отсутствие фактов несвоевременного и неполного выполнения приказов и распоряжений руководителя учреждения.

4.3.6. Вспомогательного и младшего обслуживающего персонала:

отсутствие фактов нарушения правил безопасности дорожного движения;

отсутствие фактов необоснованного превышения норм расходования горюче-смазочных материалов;

отсутствие замечаний по срокам и качеству уборки закрепленных помещений, территории;

отсутствие фактов порчи и потери закрепленного имущества (инструмента, инвентаря);

отсутствие фактов нарушения безопасных условий труда.

4.4. Премия по итогам календарного периода (за месяц, квартал, год) устанавливается при наличии экономии фонда оплаты труда, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, отсутствия нарушений исполнительской дисциплины и с учетом личного вклада работника в общие результаты труда.

Премии работникам рекомендуется устанавливать в размере не более 100 % должностного оклада (оклада).

4.5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам определяются учреждением самостоятельно в соответствии с Положением об утверждении 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, и Положением в пределах фонда оплаты труда, в том числе за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат конкретному работнику учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, разработанным в соответствии с Положением.

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

5. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров

5.1. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются при заключении с ним трудового договора и издании на его основании приказа начальника управления.

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 Положением и коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения.

5.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение по показателям, установленным в таблице 1.

Таблица 1

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

Отнесение учреждения к группе по оплате труда руководителей осуществляется приказом начальника управления.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 % – 30 % ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

5.4. Руководителю учреждения, заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру за работу в ночное время устанавливается доплата в размере 25 % должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

5.7. Выполнение руководителем учреждения, его заместителями и главным бухгалтером дополнительной работы при совмещении профессий (должностей) разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста (на период бо-

лезни, отпуска, командировки) по основной деятельности учреждения. Решение о работе по совмещению в отношении руководителя учреждения принимается начальником управления, заместителей руководителя и главного бухгалтера – руководителем учреждения.

Размер доплаты при совмещении профессий (должностей) руководителю учреждения устанавливается приказом начальника управления, заместителям руководителя и главному бухгалтеру – приказом руководителя учреждения и не должен превышать 100 % должностного оклада (оклада) временно отсутствующего работника.

5.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя управления, для заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения – руководителем этого учреждения в соответствии с перечнем выплат компенсационного характера, утвержденным настоящим Положением. При установлении компенсационных выплат характеристика условий труда должна быть отражена в трудовых договорах.

5.9. Руководителям учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера, размеры которых определяются в трудовом договоре.

5.10. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности учреждения устанавливается руководителю учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения.

5.11. Качественные показатели эффективности деятельности учреждения устанавливаются в таблице 2.

Таблица 2

№ п/п	Критерий оценки	Значение	Удельный вес показателя в размере надбавки за качество выполняемых работ, %	Период
1	2	3	4	5
1	Показатели, характеризующие качество оказываемой учреждением муниципальной услуги (выполняемых работ)		До 40	Предшествующий месяц
1.1	Отсутствие фактов нарушения исполнения обращений в установленные сроки	Отсутствие нарушений	20	
		наличие нарушений	0	
1.2	Отсутствие фактов нарушения порядка выполнения административных процедур	Отсутствие нарушений	20	
		наличие нарушений	0	
2	Финансовая дисциплины		До 20	Предшествующий месяц
2.1	Отсутствие фактов нецелевого,	Отсутствие на-	10	Предшест-

1	2	3	4	5
	неэффективного и неправомерного использования бюджетных средств	рушений		вующий месяц
		наличие нарушений	0	
2.2	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности по вине учреждения	Отсутствие просроченной задолженности	10	
		наличие просроченной задолженности	0	
3	Обеспечение условий для производительного качественного труда работников, создание безопасных условий труда и сохранение здоровья работников		До 20	Предшествующий месяц
3.1	Отсутствие фактов нарушения охраны труда	Отсутствие случаев производственного травматизма	10	
		документально подтвержденный факт производственного травматизма	0	
3.2	Отсутствие аварийных ситуаций по вине учреждения, своевременное предотвращение аварийных ситуаций, оперативное их устранение	Отсутствие установленных нарушений	10	
		документально подтвержденный факт нарушения пожарной безопасности, тепло-, водо- или электро-снабжения	0	
4	Отсутствие фактов несвоевременного представления необходимой информации о деятельности учреждения в управление по жилищным вопросам мэрии города Новосибирска	Да	До 20	
		нет	0	
Итого:			До 100	

Размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности руководителю учреждения устанавливается до 225 % должностного оклада.

5.12. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности руководителю учреждения определяется ежемесячно решением комиссии по установлению стимулирующих выплат руководителям учреждений, созданной в управлении, и устанавливается приказом начальника управления.

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;

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.

5.14. 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, при наличии вины главного бухгалтера.

5.15. Размер надбавки за продолжительность непрерывной работы руководителю учреждения устанавливается в зависимости от продолжительности непрерывной работы в учреждении, стажа работы в государственных органах, органах местного самоуправления в соответствии с таблицей 3.

Таблица 3

№ п/п	Стаж работы	Размер надбавки, % должностного оклада
1	2	3
1	От 1 до 5 лет	10
2	От 5 до 10 лет	15
3	От 10 до 15 лет	20
4	От 15 лет и более	30

5.16. Премия по итогам календарного периода руководителю учреждения устанавливается приказом начальника управления при условии наличия экономии фонда оплаты труда, выполнения показателей, предусмотренных планом работы учреждения, надлежащего исполнения должностных обязанностей, выплаты премии работникам учреждения с учетом личного вклада в общие результаты работы учреждения, отсутствия дисциплинарных взысканий в размере не более 100 % должностного оклада.

5.17. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются руководителем учреждения, их размеры определяются в трудовом договоре в соответствии локальными нормативными актами учреждения. Условия установления выплат стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру осуществляются в соответствии с разделом 4 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.
