

МЭРИЯ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

От 03.12.2020

№ 3860

О внесении изменений в постановление мэрии города Новосибирска от 04.12.2019 № 4405 «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 по чрезвычайным ситуациям и мобилизационной работе 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 13.10.2020 № 3085 «Об увеличении фондов оплаты труда работников бюджетного сектора экономики города Новосибирска, на которых не распространяются Указы Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017 годы», от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», руководствуясь Уставом города Новосибирска, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Внести в постановление мэрии города Новосибирска от 04.12.2019 № 4405 «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 по чрезвычайным ситуациям и мобилизационной работе мэрии города Новосибирска», следующие изменения:

1.1. В наименовании, пунктах 1, 4 слова «и мобилизационной работе» заменить словами «, мобилизационной работе и взаимодействию с административными органами».

1.2. В приложении:

1.2.1. В наименовании слова «и мобилизационной работе» заменить словами «, мобилизационной работе и взаимодействию с административными органами».

1.2.2. В пункте 1.1:

слова «и мобилизационной работе» заменить словами «, мобилизационной работе и взаимодействию с административными органами»;

дополнить словами «(далее – Положение об установлении системы оплаты, утвержденное постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477)».

1.2.3. В пунктах 1.2, 1.3 слова «и мобилизационной работе» заменить словами «, мобилизационной работе и взаимодействию с административными органами».

1.2.4. Разделы 4, 5 изложить в следующей редакции:

«3. Перечень, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат работникам учреждений»

3.1. Работникам учреждений могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты:

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

3.2. Надбавка за продолжительность непрерывной работы работникам устанавливается исходя из продолжительности работы в органах и организациях системы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, в органах государственной власти, органах местного самоуправления, государственных и муниципальных учреждениях в следующих рекомендуемых размерах:

- от 1 года до 2 лет – 5 % должностного оклада (оклада);
- от 2 до 3 лет – 10 % должностного оклада (оклада);
- от 3 до 4 лет – 15 % должностного оклада (оклада);
- от 4 до 5 лет – 20 % должностного оклада (оклада);
- от 5 до 10 лет – 25 % должностного оклада (оклада);
- от 10 до 15 лет – 30 % должностного оклада (оклада);
- от 15 до 20 лет – 35 % должностного оклада (оклада);
- свыше 20 лет – 40 % должностного оклада (оклада).

3.3. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается работникам учреждений по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника, установленных коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений в соответствии с Положением, по каждой должности и профессии с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения.

3.4. Размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работникам учреждения рекомендуется устанавливать ежемесячно в размере до 194 % должностного оклада (оклада) решением комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам, созданной в учреждении, приказом руководителя учреждения по каждой должности и профессии:

3.4.1. Административно-управленческого персонала:

отсутствие фактов необеспечения постоянной (оперативной) готовности службы, отряда к реагированию на чрезвычайные ситуации, аварии, происшествия;

отсутствие фактов необеспечения технической готовности оборудования, снаряжения, специальной техники, средств механизации, связи, диагностики;

отсутствие нарушений технологической и трудовой дисциплины личным составом подразделения;

обеспечение высокой профессиональной выучки личного состава подразделения (наличие сертификата, удостоверения);

отсутствие фактов несвоевременного выполнения плана-графика конкурсных процедур;

отсутствие фактов несвоевременного и ненадлежащего составления бухгалтерской и налоговой отчетности;

результативность в усвоении учебного материала и выработке уверенных управленческих навыков у обучаемых (наличие удостоверения);

отсутствие фактов порчи закрепленных товарно-материальных ценностей;

отсутствие нарушений в профессиональной выучке личного состава службы, своевременного и системного решения вопросов допуска личного состава к видам спасательных работ.

3.4.2. Оперативного, инженерно-технического персонала; персонала, осуществляющего функции по обучению, обеспечению финансово-хозяйственной деятельности учреждения:

отсутствие сбоя в обеспечении высокой технической готовности вверенной (закрепленной) специальной техники, средств спасения, управления, связи, диагностики, автоматизации, обучения, механизации;

отсутствие фактов нарушения в исполнении технологической дисциплины;

отсутствие нарушений готовности к действиям по предназначению;

отсутствие замечаний со стороны руководителя по оперативности принятия решений внезапно возникающих задач;

отсутствие нарушения в профилактическом обслуживании оборудования и систем;

отсутствие замечаний по срокам и качеству уборки закрепленной территории;

отсутствие нарушений в профессиональной подготовке личного состава, своевременного допуска личного состава к видам спасательных работ;

отсутствие фактов необеспечения высокого уровня учебно-материальной базы, учебного материала;

отсутствие нарушений при заключении договоров с предприятиями, которые обслуживаются муниципальной аварийно-спасательной службой;

отсутствие нарушений в подготовке спасателей и иных лиц к действиям в соответствии с заключенными договорами с организациями, эксплуатирующими потенциально опасные объекты;

отсутствие нарушений законодательства в сфере муниципального заказа.

3.5. Премия за выполнение важных и особо важных заданий работнику устанавливается приказом руководителя учреждения за качественное и оперативное выполнение конкретного важного или особо важного задания и выплачивается единовременно в размере не более 100 % должностного оклада (оклада) при наличии экономии фонда оплаты труда.

3.6. Критерии отнесения заданий к важным и особо важным:

стратегические проекты отраслевого уровня;

работы по предотвращению аварийных ситуаций;

устранение аварийных ситуаций и их последствий;

качественное и оперативное выполнение дополнительного объема работ (без оплаты) наряду с успешным выполнением основных функций;
 непредвиденные и дополнительные работы;
 реализация экспериментальных и инновационных проектов.

Критерии, по которым выполнение заданий относится к важным и особо важным, определяются также в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждений.

3.7. Премия за выполнение важных и особо важных заданий не устанавливается за работы, выполняемые в плановом порядке.

3.8. Премия по итогам календарного периода (за месяц, квартал, год) устанавливается приказом руководителя учреждения при условии личного вклада работника в общие результаты труда, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, установленного в учреждении, отсутствия нарушений исполнительской дисциплины.

3.9. Премии по итогам календарного периода работникам рекомендуется устанавливать в следующих размерах:

по итогам работы за месяц – не более 100 % должностного оклада (оклада);
 по итогам работы за квартал – в общем размере квартальной премии за год до 120 % должностного оклада (оклада);

по итогам работы за год – не более 200 % должностного оклада (оклада).

Премия по итогам работы за год устанавливается при наличии экономии фонда оплаты труда.

3.10. При определении размеров выплат стимулирующего характера работникам учреждения, порядка и условий их осуществления учитывается мнение выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения.

3.11. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работнику учреждения определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, устанавливаются трудовым договором в соответствии с коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, разработанным в соответствии с Положением.

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

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

4.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается с учетом группы по оплате труда руководителей учреждений, установленной в соответствии с таблицей 1.

Таблица 1

№ п/п	Группа по оплате труда руководителя учреждения	Численность работников уч- реждения
----------	---	--

1	2	3
1	I	Свыше 301
2	II	От 151 до 300
3	III	От 71 до 150
4	IV	До 70

4.2. Руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру за работу в ночное время устанавливается доплата в размере 40 % должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

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

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

4.5. Выполнение руководителем учреждения, его заместителями, главным бухгалтером дополнительной работы по совмещению профессий (должностей) разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста (на период болезни, отпуска, командировки) по основной деятельности.

Решения о работе по совмещению в отношении руководителя учреждения принимаются начальником департамента, заместителей руководителя и главного бухгалтера – руководителем учреждения.

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

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

4.7. Надбавка за продолжительность непрерывной работы руководителю учреждения устанавливается исходя из продолжительности работы в органах и организациях системы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, в органах государственной власти, органах местного самоуправления, государственных и муниципальных учреждениях в следующих рекомендуемых размерах:

- от 1 года до 2 лет – 5 % должностного оклада;
- от 2 до 3 лет – 10 % должностного оклада;
- от 3 до 4 лет – 15 % должностного оклада;
- от 4 до 5 лет – 20 % должностного оклада;
- от 5 до 10 лет – 25 % должностного оклада;
- от 10 до 15 лет – 30 % должностного оклада;
- от 15 до 20 лет – 35 % должностного оклада;
- свыше 20 лет – 40 % должностного оклада.

4.8. Размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности руководителю учреждения определяются ежемесячно решением комиссии по установлению стимулирующих выплат руководителю учреждения, созданной

в департаменте, и устанавливаются приказом начальника департамента в соответствии с качественными показателями эффективности деятельности учреждения, предусмотренными в таблице 2.

Таблица 2

№ п/п	Качественные показатели эффективности деятельности	Значение	Удельный вес показателя в размере надбавки за качество выполняемых работ, %	Период
1	2	3	4	5
1	Обеспечение качественного выполнения учреждением задач в области гражданской обороны, чрезвычайных ситуаций, обеспечения пожарной безопасности и безопасности на воде		До 85	Предшествующий месяц
1.1	Отсутствие замечаний, нарушений по выполнению установленных нормативов по оповещению, сбору, выдвижению и готовности к вводу в зону чрезвычайной ситуации (участок аварии, происшествия)	Замечаний нет	16,5	
		Есть замечания	0	
1.2	Отсутствие замечаний, нарушений по готовности оборудования, снаряжения, специальной техники, средств механизации, связи, диагностики	Замечаний, нарушений нет	16,5	
		Есть замечания, нарушения	0	
1.3	Наличие допусков (разрешений) к видам аварийно-спасательных и других неотложных работ	Наличие допусков (разрешений) ко всем видам работ (100 %)	15,5	
		Отсутствие 1 допуска (разрешения)	7,75	
		Отсутствие 2 и более допусков (разрешений)	0	
1.4	Отсутствие аварийных ситуаций, происшествий, произошедших по	Отсутствие фактов – 100 %	18,5	

1	2	3	4	5
	причине неточного выполнения работниками учреждения расчета действий (применения) личного состава по угрозам и фактам чрезвычайных ситуаций (аварий, происшествий)	Наличие фактов	0	
1.5	Отсутствие нарушений по срокам и качеству реализации эффективных управленческих решений (выработка решения, организация оперативного реагирования, межведомственного взаимодействия в установленных временных нормативах, изложенных в технологических таблицах, инструкциях, расчетах применения)	Отсутствие нарушений	18	
		Наличие нарушений	9	
2	Укомплектованность штатной численности учреждения	90 % и более	5	Предшествующий месяц
		Менее 90 %	0	
3	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности по вине учреждения	Да	5	Предшествующий месяц
		Нет	0	
4	Отсутствие замечаний по сроку и качеству предоставления необходимой информации	Отсутствие фактов нарушений	5	Предшествующий месяц
		Наличие фактов нарушений	0	
Итого:			До 100	

Размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности руководителю учреждения устанавливается до 170 % должностного оклада.

4.9. Премия по итогам календарного периода (за месяц, квартал, год) руководителю учреждения устанавливается приказом начальника департамента по итогам работы, при условии выплаты премии работникам учреждения с учетом личного вклада в общие результаты работы учреждения, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, установленного в учреждении, отсутствия нарушений исполнительской дисциплины.

Размер премии не должен превышать:

по итогам работы за месяц – не более 100 % должностного оклада (оклада);
по итогам работы за квартал – в общем размере квартальной премии за год до 120 % должностного оклада;

по итогам работы за год – не более 200 % должностного оклада (оклада).

Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, год устанавливаются при наличии экономии фонда оплаты труда.

4.10. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премия по итогам календарного периода не начисляется руководителю учреждения при наличии его вины в случаях, предусмотренных пунктом 5.10 Положения

об установлении системы оплаты труда, утвержденного постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477.

4.11. Премия за выполнение важных и особо важных заданий руководителям учреждений устанавливается приказом начальника департамента за качественное и оперативное выполнение важного или особо важного задания и выплачивается единовременно в размере не более 100 % должностного оклада при наличии экономии фонда оплаты труда.

К работам, за выполнение которых выплачивается премия за выполнение важных и особо важных заданий, относятся:

- стратегические проекты отраслевого уровня;
- работы по предотвращению аварийных ситуаций;
- устранение аварийных ситуаций и их последствий;
- качественное и оперативное выполнение дополнительного объема работ (без оплаты) наряду с успешным выполнением основных функций;
- непредвиденные и дополнительные работы;
- реализация экспериментальных и инновационных проектов.

К работам, за выполнение которых оплачивается премия за выполнение важных и особо важных заданий, не относятся работы, выполняемые в плановом порядке.

4.12. Условия осуществления выплат стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом 3 Положения.

Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности главному бухгалтеру учреждения не начисляется в случаях, предусмотренных пунктом 5.15 Положения об установлении системы оплаты труда, утвержденного постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477.».

2. Положения подпункта 1.2.4 настоящего постановления в части установления рекомендуемых размеров надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работникам, руководителям муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент по чрезвычайным ситуациям, мобилизационной работе и взаимодействию с административными органами мэрии города Новосибирска, применяются к отношениям, возникшим с 01.10.2020.

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

4. Контроль за исполнением постановления возложить на начальника департамента по чрезвычайным ситуациям, мобилизационной работе и взаимодействию с административными органами мэрии города Новосибирска.