

**МЭРИЯ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА**  
**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

От 21.01.2020

№ 153

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 осуществляют администрации районов (округа по районам) 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 осуществляют администрации районов (округа по районам) города Новосибирска (приложение).

2. Признать утратившими силу постановления мэрии города Новосибирска: от 24.01.2014 № 505 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляют администрации районов (округа по районам) города Новосибирска»;

от 21.05.2018 № 1775 «О внесении изменений в постановление мэрии города Новосибирска от 24.01.2014 № 505 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляют администрации районов (округа по районам) города Новосибирска»;

от 20.01.2020 № 140 «О внесении изменений в Положение о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляют администрации районов (округа по районам) города Новосибирска, утвержденное постановлением мэрии города Новосибирска от 24.01.2014 № 505».

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

4. Контроль за исполнением постановления возложить на первого заместителя мэра города Новосибирска Буреева Б. В.

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 осуществляют администрации районов (округа по районам) 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 осуществляют администрации районов (округа по районам) 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, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляют администрации районов (округа по районам) города Новосибирска (далее – учреждения).

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Новосибирской области, муниципальными правовыми актами города Новосибирска и Положением.

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

1.3. Условия оплаты труда работника учреждения устанавливается 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. Объем средств на оплату труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципального казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения в соответствии с решением Совета депутатов города Новосибирска о бюджете города Новосибирска на очередной финансовый год и плановый период и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.7. Основной персонал – это работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), обеспечивающие выполнение основных функций, направленных на достижение определенных уставом целей деятельности учреждения, а также их непосредственные руководители.

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

Перечень должностей работников, относящихся к основному персоналу:

- главный инженер;
- инженер;
- инженер-сметчик;
- юрисконсульт;
- экономист по договорной и претензионной работе;
- ведущий специалист;
- старший специалист по закупкам;
- контрактный управляющий;
- мастер участка;
- уборщик территории.

1.8. Индексация заработной платы работников учреждений 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 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. Должностной оклад (оклад) в трудовом договоре устанавливается в соответствии со штатным расписанием учреждения.

### **3. Виды выплат компенсационного характера**

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

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников учреждений в виде доплат в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об установлении системы оплаты труда, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477, Положением.

3.3. 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.

3.4. Работу в выходные и нерабочие праздничные дни рекомендуется оплачивать в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Сверхурочную работу за первые два часа работы рекомендуется оплачивать в полуторном размере должностного оклада (оклада), последующие часы – в двойном размере должностного оклада (оклада).

3.6. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы и исполнении 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 приказом руководителя учреждения и рекомендуется определять не более 100 % от должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности.

3.7. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах.

3.8. Все выплаты компенсационного характера производятся пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде согласно таблице учетного 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 в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, устанавливаются стимулирующие выплаты.

Размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, с учетом перечня видов стимулирующих выплат, установленных 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 качественные показатели эффективности деятельности;
- надбавка за продолжительность непрерывной работы;
- премии по итогам календарного периода.

4.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам определяются учреждением самостоятельно в соответствии с Положением об установлении системы оплаты труда, 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.

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 работников учреждения (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются самостоятельно учреждением и закрепляются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Примерные показатели оценки эффективности деятельности работников учреждения:

- отсутствие фактов несоблюдения качества и сроков выполнения работ (оказания услуг) в соответствии с заключенными контрактами;

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

отсутствие замечаний контролирурующих надзорных органов по результатам проверок деятельности учреждения;

отсутствие случаев травматизма на производстве;

отсутствие фактов несвоевременной выплаты заработной платы, пособий и иных выплат работникам при своевременном финансировании;

отсутствие фактов нецелевого использования бюджетных средств;

отсутствие фактов неисполнения обращений граждан и организаций;

отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности;

отсутствие фактов нарушений сроков и порядка представления бюджетной, налоговой отчетности в контролирующие органы, документов, информации, отчетов;

отсутствие аварийных ситуаций при эксплуатации автотранспортных средств;

отсутствие фактов превышения норм расхода горюче-смазочных материалов, запасных частей и комплектующих, расходных материалов.

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 200 % должностного оклада (оклада).

Конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работнику учреждения определяются ежемесячно решением комиссии по установлению размеров стимулирующих выплат работникам учреждения, созданной в учреждении, и устанавливаются приказом руководителя учреждения.

4.5. Надбавка за продолжительность непрерывной работы работникам устанавливается исходя из продолжительности непрерывной работы в государственных органах и органах местного самоуправления, в государственных и муниципальных учреждениях в следующих рекомендуемых размерах:

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

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

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

30 % должностного оклада (оклада) – свыше 15 лет.

4.6. Премияльные выплаты устанавливаются по итогам работы за календарный период (месяц, год) с учетом личного вклада работника в общие результаты труда.

Порядок и условия осуществления премиальных выплат по итогам работы устанавливаются локальным нормативным актом руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Размеры премиальных выплат по итогам работы устанавливаются руководителем учреждения с учетом рекомендаций комиссии по установлению

размеров стимулирующих выплат работникам, отраженных в протоколе заседания комиссии.

Премияльные выплаты работникам рекомендуется устанавливать в следующих размерах:

по итогам работы за месяц – не более 90 % должностного оклада (оклада);

по итогам работы за год – не более 150 % должностного оклада (оклада).

Премияльные выплаты по итогам работы за год устанавливаются в случае наличия экономии фонда оплаты труда, утвержденного на текущий финансовый год.

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

5.1. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются трудовым договором между администрацией района (округа по районам) города Новосибирска и руководителем учреждения в соответствии с системой оплаты труда, установленной правовыми актами мэрии города Новосибирска.

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

5.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается с учетом группы по оплате труда руководителей учреждений, к которой отнесено учреждение, в соответствии с таблицей 1.

Таблица 1

№ п/п	Группа по оплате труда руководителей	Объем выполняемых работ (услуг), млн. рублей
1	2	3
1	I	Свыше 180,0
2	II	От 151 до 180,0
3	III	От 121 до 150,0
4	IV	До 120,0

Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется администрацией района (округа по районам) города Новосибирска не чаще одного раза в год.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждений устанавливаются на 10 % – 30 % ниже должностных окладов руководителя этого



учреждения.

5.4. Выполнение руководителем учреждения, его заместителями и главным бухгалтером дополнительной работы по совмещению разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности. Решение о работе по совмещению в отношении руководителя учреждения принимается администрацией района (округа по районам) города Новосибирска, заместителей руководителя и главного бухгалтера – руководителем учреждения.

Работа руководителя учреждения и его заместителя по специальности, независимо от ее характера и объема, должна отражаться в соответствующих документах и в трудовом договоре.

Размер доплаты по совмещению руководителю учреждения устанавливается приказом главы администрации, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения – приказом руководителя учреждения и не должен превышать 100 % должностного оклада временно отсутствующего работника.

5.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя администрацией района (округа по районам) города Новосибирска, для заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждений – руководителем этого учреждения в соответствии с перечнем выплат компенсационного характера, утвержденным Положением. При установлении компенсационных выплат характеристика условий труда должна быть отражена в трудовых договорах.

5.6. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, размеры которых определяются в трудовом договоре.

5.7. Размер надбавки за продолжительность непрерывной работы руководителю учреждения устанавливается в зависимости от продолжительности непрерывной работы в государственных органах и органах местного самоуправления, в государственных и муниципальных учреждениях в следующих размерах:

- 10 % должностного оклада (оклада) – от 1 года до 5 лет;
- 15 % должностного оклада (оклада) – от 5 лет до 10 лет;
- 20 % должностного оклада (оклада) – от 10 лет до 15 лет;
- 30 % должностного оклада (оклада) – свыше 15 лет.

5.8. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности руководителю учреждения устанавливается по результатам ежемесячной оценки качественных показателей эффективности деятельности учреждения в соответствии с таблицей 2.

Таблица 2

№ п/п	Качественные показатели эффективности деятельности учреждения	Значение	Удельный вес, %	Период
1	2	3	4	5
1	Отсутствие фактов несоблюдения качества и сроков выполнения работ (оказания услуг) в соответствии с заключенными контрактами	Да	15	Предшествующий месяц
		нет	0	

1	2	3	4	5
2	Отсутствие фактов нарушений сроков составления и представления всех видов отчетности и/или информации	Да	15	Предшествующий месяц
		нет	0	
3	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	Да	15	Предшествующий месяц
		нет	0	
4	Отсутствие фактов неисполнения обращений граждан и организаций	Да	15	Предшествующий месяц
		нет	0	
5	Кадровое обеспечение производственного процесса (оптимальная укомплектованность учреждения)	Не менее 90 %	10	Предшествующий месяц
		менее 90 %	0	
6	Отсутствие конфликтных ситуаций, рекламаций и судебных споров по вине учреждения	Да	10	Предшествующий месяц
		нет	0	
7	Отсутствие фактов нецелевого, неэффективного и неправомерного расходования бюджетных средств	Да	10	Предшествующий месяц
		нет	0	
8	Отсутствие замечаний по срокам выдачи технических заданий	Да	10	Предшествующий месяц
		нет	0	
Итого:			До 100	

Конкретный размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности руководителю учреждения ежемесячно определяется решением комиссии по установлению стимулирующих выплат руководителю учреждения, созданной в администрации района (округа по районам) города Новосибирска, и устанавливается приказом главы администрации района (округа по районам) города Новосибирска.

Размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности руководителю учреждения устанавливается до 200 % 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.

5.9. 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 ин-

спекторов 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.

5.10. 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 на 1 января, 1 апреля, 1 июля и 1 октября, при наличии вины главного бухгалтера, за месяц, следующий за отчетным кварталом.

5.11. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются руководителем учреждения, размеры которых определяются в трудовом договоре в соответствии локальными нормативными актами учреждения.

5.12. Премияльные выплаты руководителю учреждения устанавливаются на основании приказа главы администрации района (округа по районам) города Новосибирска по итогам работы за календарный период (месяц, год) при условии выплаты премии работникам учреждения за соответствующие календарные периоды, своевременного выполнения срочных заданий, отсутствия нарушений исполнительской дисциплины, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.

Премии по итогам календарного периода руководителю учреждения устанавливаются:

за месяц – в размере не более 90 % должностного оклада;

за год – не более 150 % должностного оклада.

Премияльные выплаты по итогам работы за год выплачиваются при наличии экономии фонда оплаты труда, утвержденного на текущий финансовый год.

5.13. Премияльные выплаты по итогам работы за календарный период (месяц, год) руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру не осуществляется при наличии в периоде, за который выплачивается премия, следующих упущений в работе:

неснятое наложенное дисциплинарное взыскание в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

невыполнение предписаний проверок контролирующих органов;  
нецелевое использование бюджетных средств;  
образование несанкционированной дебиторской и кредиторской задолженности;

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

## **6. Заключительные положения**

### **6.1. Руководитель учреждения:**

устанавливает работникам учреждений нормированные задания;  
использует экономию фонда оплаты труда, полученную за счет проведения мероприятий по оптимизации штатной численности и изменению трудового процесса, на увеличение заработной платы работников, в том числе на обеспечение достигнутого соотношения между уровнем оплаты труда отдельных категорий работников бюджетной сферы и уровнем средней заработной платы в Новосибирской области.

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.

---