

МЭРИЯ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

От 11.12.2019

№ 4489

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 социальной политике 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 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 по социальной политике мэрии города Новосибирска (приложение).

2. Признать утратившими силу постановления мэрии города Новосибирска: от 29.08.2013 № 8202 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент по социальной политике мэрии города Новосибирска»;

от 23.05.2014 № 4449 «О внесении изменений в Положение о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент по социальной политике мэрии города Новосибирска, утвержденное постановлением мэрии города Новосибирска от 29.08.2013 № 8202»;

от 13.08.2014 № 7200 «О внесении изменений в Положение о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент по социальной политике мэрии города Новосибирска, утвержденное постановлением мэрии города Новосибирска от 29.08.2013 № 8202»;

от 30.12.2014 № 11594 «О внесении изменений в Положение о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент по социальной политике мэрии города Новосибирска, утвержденное постановлением мэрии

города Новосибирска от 29.08.2013 № 8202»;

от 22.07.2015 № 4863 «О внесении изменений в Положение о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент по социальной политике мэрии города Новосибирска, утвержденное постановлением мэрии города Новосибирска от 29.08.2013 № 8202»;

от 20.10.2015 № 6266 «О внесении изменений в Положение о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент по социальной политике мэрии города Новосибирска, утвержденное постановлением мэрии города Новосибирска от 29.08.2013 N 8202»;

от 30.11.2015 № 6850 «О внесении изменений в Положение о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент по социальной политике мэрии города Новосибирска, утвержденное постановлением мэрии города Новосибирска от 29.08.2013 № 8202»;

от 29.02.2016 № 677 «О внесении изменений в постановление мэрии города Новосибирска от 29.08.2013 № 8202 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент по социальной политике мэрии города Новосибирска»;

от 04.07.2016 № 2932 «О внесении изменений в Положение о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент по социальной политике мэрии города Новосибирска, утвержденное постановлением мэрии города Новосибирска от 29.08.2013 № 8202»;

от 24.10.2016 № 4795 «О внесении изменений в Положение о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент по социальной политике мэрии города Новосибирска, утвержденное постановлением мэрии города Новосибирска от 29.08.2013 № 8202»;

от 05.05.2017 № 2112 «О внесении изменений в Положение о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент по социальной политике мэрии города Новосибирска, утвержденное постановлением мэрии города Новосибирска от 29.08.2013 № 8202»;

от 30.05.2018 № 1914 «О внесении изменений в Положение о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент по социальной политике мэрии города Новосибирска, утвержденное постановлением мэрии города Новосибирска от 29.08.2013 № 8202».

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

4. Контроль за исполнением постановления возложить на начальника департамента по социальной политике мэрии города Новосибирска.

Мэр города Новосибирска

А. Е. Локоть

Приложение
к постановлению мэрии
города Новосибирска
от 11.12.2019 № 4489

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 по
социальной политике мэрии города Новосибирска

1. Общие положения

1.1. Положение об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент по социальной политике 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 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».

1.2. Положение устанавливает перечень, размеры и условия осуществления компенсационных и стимулирующих выплат работникам муниципальных казенных учреждений города Новосибирска, муниципальных бюджетных учреждений города Новосибирска, муниципальных автономных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент по социальной политике мэрии города Новосибирска (далее – учреждения), а также условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров.

1.3. При формировании годового фонда оплаты труда работников учреждений (далее – фонд оплаты труда) учитываются должностные оклады (оклады), выплаты компенсационного характера, стимулирующего характера и выплаты по районному коэффициенту в пределах объема ассигнований департамента по социальной политике мэрии города Новосибирска (далее – департамент) 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.

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

Примерный перечень должностей работников, относимых к основному персоналу, определен в таблице 1.

№ п/п	Виды и наименования учреждений, подведомственных департаменту	Наименования должностей и профессий работников, относящихся к основному персоналу
1	2	3
1	Комплексные центры социального обслуживания населения	<p>Врачи; средний медицинский персонал; младший медицинский персонал; педагогические работники; заведующий отделением (службой) (за исключением заведующего организационно-методического отделения); социальный работник; специалист по социальной работе (занятый оказанием услуг контингенту); психолог; инструктор по адаптивной физической культуре; инструктор по физической культуре; специалист по реабилитационной работе в социальной сфере; специалист по реабилитации инвалидов; специалист по работе с семьей; психолог в социальной сфере; специалист в области медиации (медиатор); тифлосурдопереводчик; логопед; руководитель кружка; администратор; водитель (занятый перевозкой контингента); юрисконсульт (занятый оказанием услуг контингенту); сиделка (помощник по уходу); инструктор по лечебной физкультуре; культурный организатор; музыкальный руководитель; официант; повар</p>
2	Социально-оздоровительные центры граждан пожилого возраста и инвалидов, комплексные социально-оздоровительные центры	<p>Врачи; средний медицинский персонал; младший медицинский персонал; педагогические работники; заведующий отделением (за исключением заведующего организационно-методического отделения); специалист по социальной работе (занятый оказанием услуг контингенту);</p>

1	2	3
		<p>социальный работник; няня; культурорганизатор; специалист по реабилитационной работе в социальной сфере; психолог; психолог в социальной сфере; инструктор по лечебной физкультуре; инструктор по адаптивной физической культуре; горничная (горничный); машинист по стирке и ремонту спецодежды; библиотекарь; водитель (занятый перевозкой контингента)</p>
3	<p>Центры реабилитации детей и подростков с ограниченными возможностями</p>	<p>Врачи; средний медицинский персонал; младший медицинский персонал; педагогические работники; заведующий отделением (за исключением заведующего организационно-методического отделения); специалист по социальной работе (занятый оказанием услуг контингенту); психолог; логопед; психолог в социальной сфере; инструктор по адаптивной физической культуре; инструктор по физической культуре; инструктор по лечебной физкультуре; специалист по реабилитационной работе в социальной сфере; специалист по реабилитации инвалидов; юрисконсульт (занятый оказанием услуг контингенту); няня; няня (работник по присмотру и уходу за детьми); повар; буфетчик; лифтер (занятый оказанием услуг контингенту); водитель (занятый перевозкой контингента); машинист по стирке и ремонту спецодежды</p>

1	2	3
		ды
4	Городской центр социальной помощи семье и детям	<p>Врачи; средний медицинский персонал; младший медицинский персонал; педагогические работники; заведующий отделением (за исключением заведующего организационно-методического отделения); юрисконсульт (занятый оказанием услуг контингенту), в том числе ведущий юрисконсульт; специалист по социальной работе (занятый оказанием услуг контингенту); няня; няня (работник по присмотру и уходу за детьми); психолог; логопед; культурный организатор; инструктор по адаптивной физической культуре; инструктор по физической культуре; инструктор по лечебной физкультуре; специалист по реабилитационной работе в социальной сфере; специалист по реабилитации инвалидов; специалист по работе с семьей; психолог в социальной сфере; горничная (горничный)</p>
5	Социально-оздоровительный центр	<p>Врачи; средний медицинский персонал; младший медицинский персонал; педагогические работники; заведующий отделением; специалист по социальной работе (занятый оказанием услуг контингенту); руководитель кружка; психолог; психолог в социальной сфере; культурный организатор; инструктор по адаптивной физической культуре; инструктор по физической культуре; инструктор по лечебной физкультуре; специалист по реабилитационной работе в социальной сфере; повар</p>

1	2	3
6	Учреждение по обслуживанию лиц пожилого возраста и инвалидов	Врачи; средний медицинский персонал; младший медицинский персонал; заведующий отделением; специалист по социальной работе (занятый оказанием услуг контингенту); водитель (занятый перевозкой контингента); сиделка (помощник по уходу); няня
7	Центры помощи детям, оставшимся без попечения родителей	Заведующий отделением (социальной службой); врачи; средний медицинский и фармацевтический персонал; младший медицинский персонал; педагогические работники; помощник воспитателя; социальный работник; психолог; специалист по социальной работе; младший воспитатель; медицинский психолог; педагог-организатор; инструктор по труду; инструктор по физической культуре; юрисконсульт (занятый оказанием услуг контингенту); дежурный по режиму
8	Агентство развития социальной политики города Новосибирска	Начальник отдела*; заместитель начальника отдела**; менеджер; аналитик; главный аналитик; методист; социолог; статистик; специалист по социальной работе
9	Центр технического надзора и развития материально-технической базы муниципальных учреждений в сфере социальной политики	Главный инженер; главный эксперт; инженеры всех специальностей; техник; менеджер; юрисконсульт; контрактный управляющий; специалист по закупкам; бухгалтер (обеспечивающий организаци-

1	2	3
		онно-методическое сопровождение деятельности); экономист (обеспечивающий организационно-методическое сопровождение деятельности)

Примечания: * – отдел реализации проектов, отдел информации и организации событий, отдел аналитики, аналитической оценки и стратегического планирования, отдел социальных услуг, отдел «Городская социальная справочная служба», отдел разработки и внедрения проектов, отдел инвестиционной политики;

** – отдел информации и организации событий.

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

1.6. Оплата труда работников учреждений, в том числе руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров, включает:

- должностной оклад (оклад);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- выплаты по районному коэффициенту.

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

1.8. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения самостоятельно исходя из муниципального задания и основных задач, для решения которых создано учреждение, и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих данного учреждения с указанием их численности.

1.9. 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.

1.10. Порядок распределения средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности на оплату труда устанавливается локальным нормативным актом учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

1.11. 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 профессиональ-

ных квалификационных групп, квалификационных уровней, уровней (подуровней) квалификаций, групп по оплате труда руководителей.

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

2.3. При определении оплаты труда педагогических работников учреждения должностной оклад, установленный постановлением мэрии города Новосибирска, умножается на фактическую нагрузку в неделю и делится на установленную нормативными правовыми актами Российской Федерации норму часов педагогической работы в неделю.

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

2.5. Перечень профессий, по которым рабочие могут быть заняты на важных и ответственных работах, определен в таблице 2.

Таблица 2

№ п/п	Вид особо важных и ответственных работ	Профессия рабочего	Степень важности и ответственности работ
1	2	3	4
1	Выполнение функций механика и слесаря (при отсутствии их в штате учреждения)	Водитель автомобиля	1
2	Выполнение функции шеф-повара (при отсутствии в штате учреждения), осуществляющего среднюю, сложную и особо сложную кулинарную обработку	Повар	1
3	Ремонт и обслуживание систем вентиляции и кондиционирования	Слесарь	2
4	Разборка, ремонт, сборка сложных деталей и узлов санитарно-технических систем центрального отопления, водоснабжения, канализации и водостоков; установка и устранение дефектных мест чугунных труб, заделка креплений; обращение с баллонами с кислородом и ацетиленом	Слесарь-сантехник	2
5	Сварка сложных аппаратов, узлов, конструкций и трубопроводов из	Электросварщик	2

1	2	3	4
	<p>различных сталей, цветных металлов и сплавов; сварка сложных строительных и технологических конструкций, работающих под динамическими и вибрационными нагрузками, и конструкций сложной конфигурации; сварка экспериментальных конструкций из металлов и сплавов с ограниченной свариваемостью, а также из титана и титановых сплавов; сварка сложных конструкций в блочном исполнении во всех пространственных положениях сварного шва</p>		

3. Перечень, размеры и условия осуществления компенсационных выплат работникам учреждений

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

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

доплата за работу в ночное время;

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;

доплата, связанная с особенностями деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников.

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

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

Руководитель муниципального учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 % должностного оклада (оклада).

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.

Ночным считается время с 22.00 час. до 6.00 час.

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

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

3.7. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ и 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.

3.8. Размер доплаты за особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников рекомендуется устанавливать в соответствии с таблицей 3.

Таблица 3

№ п/п	Учреждение (подразделения учреждения)	Категория должностей	Размер доплаты, % должностного оклада (оклада)
1	2	3	4
1	Социально-оздоровительные центры граждан пожилого возраста и инвалидов, комплексные социально-оздоровительные центры, учреждения по социальному обслуживанию лиц пожилого возраста и инвалидов	Врачи, средний и младший медицинский персонал всех наименований, предусмотренный для обслуживания контингента*; руководители, специалисты, служащие и рабочие, обслуживающие и работающие с контингентом* этих учреждений	10
2	Центры социальной помощи семье и детям, социально-оздоровительные центры, центр реабилитации детей и подростков с ограниченными возможностями «Надежда»	Врачи, средний и младший медицинский персонал всех наименований, предусмотренный для обслуживания контингента*;	10

1	2	3	4
		руководители, специалисты, служащие и рабочие, обслуживающие и работающие с контингентом* этих учреждений	
		Учебно-воспитательный персонал	15
3	Комплексные центры социального обслуживания населения	Врачи, средний и младший медицинский персонал всех наименований, предусмотренный для обслуживания контингента*; руководители, специалисты, служащие и рабочие, обслуживающие и работающие с контингентом* этих учреждений	10
		Работники отделения реабилитации детей и подростков с ограниченными умственными и физическими возможностями, осуществляющие непосредственное взаимодействие с контингентом* (детьми-инвалидами с дефектами умственного и физического развития) в процессе исполнения должностных обязанностей	15
4	Центр реабилитации детей и подростков с ограниченными возможностями «Олеся» (для лиц с дефектами умственного и физического развития)	Врачи, средний и младший медицинский персонал всех наименований, предусмотренный для обслуживания кон-	15

1	2	3	4
		тингента* в указанных учреждениях; руководители, специалисты, служащие и рабочие всех профессий, осуществляющие непосредственное взаимодействие с контингентом в процессе исполнения должностных обязанностей	
5	Центры помощи детям, оставшимся без попечения родителей	Персонал, непосредственно работающий с воспитанниками этих учреждений, а также с контингентом** этих учреждений	15

Примечания: * – получатели социальных услуг;
 ** – семьи, находящиеся на сопровождении, выпускники организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, находящиеся на постинтернатном сопровождении, граждане, выразившие желание принять на воспитание в семью ребенка.

Руководитель учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения формирует и утверждает перечень должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих, работа в которых дает право на установление работникам компенсационной доплаты за особенности деятельности с указанием ее размера.

В должностных инструкциях соответствующих работников учреждения выделяются и конкретизируются аспекты трудовой деятельности, являющиеся основанием для установления компенсационной доплаты за особенности деятельности.

Работникам социально-оздоровительных центров доплата за особенности деятельности устанавливается на период действия оздоровительной кампании.

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

3.10. Все выплаты компенсационного характера производятся пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде согласно таблице учетного времени.

4. Перечень, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат работникам учреждений

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 настоящим 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 ученую степень;
- надбавка за почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы;
- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за продолжительность непрерывной работы;
- надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;
- премии за выполнение важных и особо важных заданий;
- премии по итогам календарного периода.

4.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам определяются учреждением самостоятельно в соответствии Положением об утверждении системы оплаты труда, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477, и Положением в пределах фонда оплаты труда.

4.4. Надбавки за ученую степень, почетное звание, соответствующие профилю выполняемой работы, рекомендуется устанавливать:

4.4.1. В размере 8 % должностного оклада (оклада):
работникам, имеющим ученую степень кандидата наук;
работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации», «Заслуженный врач Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации».

4.4.2. В размере 16 % должностного оклада (оклада):
работникам, имеющим ученую степень доктора наук;
работникам, имеющим почетные звания «Народный учитель Российской Федерации».

Выплата надбавок работникам за наличие ученой степени кандидата и доктора наук производится по основной работе, а также по совместительству при выполнении работы по соответствующему профилю.

Выплата надбавок работникам, имеющим почетные звания, производится только по основной работе. При выполнении работы по совместительству и совмещению надбавка не производится.

При наличии у работника двух почетных званий выплата производится по одному из оснований по выбору работника.

Установление надбавки за наличие почетного звания, ученой степени производится со дня присвоения почетного звания, ученой степени.

4.5. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается медицинским работникам:

в размере 8 % должностного оклада (оклада) - работникам, которым в результате аттестации присвоена первая квалификационная категория;

в размере 16 % должностного оклада (оклада) - работникам, которым в результате аттестации присвоена высшая квалификационная категория.

4.6. Надбавка за продолжительность непрерывной работы работникам устанавливается исходя из продолжительности непрерывной работы в учреждениях социальной защиты населения и (или) в отрасли по основной должности в следующих рекомендуемых размерах:

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

20 % должностного оклада (оклада) – от 5 лет.

Надбавка за продолжительность непрерывной работы устанавливается для всех работников учреждения, кроме лиц, принятых на работу по совместительству.

4.7. 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:

выполнение планового объема оказываемых услуг (работ), установленного муниципальным заданием;

отсутствие замечаний со стороны органов государственного контроля (надзора), соблюдение требований законодательства, регулирующих деятельность учреждения;

соблюдение законодательства о социальном обслуживании граждан;

обеспечение своевременного и качественного предоставления социальных услуг получателям социальных услуг;

соблюдение правил предоставления социальных услуг получателям социальных услуг;

освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;

осуществление наставнической деятельности;

участие в профессиональных смотрах, конкурсах, фестивалях, конференциях, семинарах различного уровня;

обеспечение информационной открытости учреждения, популяризация деятельности учреждения;

привлечение внебюджетных средств;

надлежащее исполнение трудовых обязанностей и соблюдение трудовой дисциплины;

соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил поведения и общения;

участие в методической работе и инновационной деятельности;

соблюдений правил пожарной безопасности, охраны труда, техники безопасности, санитарных норм, правил эксплуатации транспортных средств;

обеспечение своевременного и качественного режима работы пищеблока;

обеспечение соблюдения норм питания, сохранности товарно-материальных ценностей;

организация мероприятий, обеспечивающих безопасность жизнедеятельности получателей социальных услуг;

осуществление своевременной и качественной подготовки и (или) правовой экспертизы локальных нормативных актов учреждения (приказов, положений, должностных инструкций и т. п.);

осуществление правового сопровождения процесса заключения договоров, соглашений и других юридических документов, мониторинга изменений в законодательстве;

осуществление своевременной подготовки кадровых и архивных документов, надлежащее их оформление;

соблюдение положений и норм, установленных трудовым законодательством при оформлении трудовых отношений с работниками;

своевременная и качественная подготовка плановых, информационных, отчетных материалов;

соблюдение законодательства, регулирующего деятельность в сфере закупок;

осуществление своевременной подготовки документов о закупках, надлежащее их оформление;

обеспечение сохранности имущества и инвентаря, принадлежащего учреждению;

обеспечение своевременного обслуживания и ремонта зданий и оборудования;

осуществление контроля рационального использования материальных ресурсов (электроэнергии, тепла, воды).

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.

Показатели эффективности деятельности работников должны увязываться с удовлетворенностью граждан качеством оказания социальных услуг и отсутствием обоснованных жалоб. Также учитывается соблюдение трудовой дисциплины и кодекса профессиональной этики.

Размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работника учреждения рекомендуется устанавливать не более 490 % должностного оклада (оклада).

4.8. Премии за выполнение важных и особо важных заданий.

Для премиальных выплат за выполнение важных и особо важных заданий необходимо наличие поручения руководителя учреждения конкретному работнику (работникам) выполнить особо важные работы (важную работу) в установленный срок. Данное поручение должно быть обоснованным и оформлено локальным нормативным актом руководителя учреждения. Решение о выплате единовременной премии за выполнение важных и особо важных работ и ее размере принимается руководителем учреждения и оформляется локальным нормативным актом.

Размер премиальных выплат не должен превышать 100 % должностного оклада (оклада).

Премиальные выплаты устанавливаются приказом руководителя учреждения в случае наличия экономии фонда оплаты труда, утвержденного на текущий финансовый год.

4.9. Премияльные выплаты устанавливаются по итогам работы за календарный период (квартал, 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 квартал – не более 50 % должностного оклада (оклада);

по итогам работы за год – не более 100 % должностного оклада (оклада).

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

4.10. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам определяются учреждением самостоятельно в соответствии с Положением об утверждении 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.

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.

4.11. 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 трудовым договором между департаментом и руководителем учреждения в соответствии с системой оплаты труда, установленной правовыми актами мэрии города Новосибирска.

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 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 таблицами 4, 4.1.

Таблица 4

№ п/п	Группа по оплате труда руководителей учреждений (за исключением учреждений технического надзора)	Численность обслуживаемого населения, человек	Плановое число коек, шт.	Численность воспитанников, человек	Количество услуг, оказываемых населению, шт.
1	2	3	4	5	6
1	Социально-оздоровительные центры граждан пожилого возраста и инвалидов, учреждения по социальному обслуживанию лиц пожилого возраста и инвалидов, центры реабилитации детей и подростков с ограниченными возможностями, комплексные социально-оздоровительные центры, социально-оздоровительные центры				
	I	От 286 и более	25 и более	-	-
	II	От 286 и более	16 - 24	-	-
	III	От 286 и более	11 - 15	-	-
	IV	До 285	До 10	-	-
2	Комплексные центры социального обслуживания населения, муниципальное казенное учреждение города Новосибирска «Агентство развития социальной политики города Новосибирска»				
	I	2001 и более	-	-	-
	II	1001 - 2000	-	-	-
	III	501 - 1000	-	-	-
	IV	До 500	-	-	-
3	Центры социальной помощи семье и детям (со стационаром)				
	I	1000 и более	51 и более	-	-
	II	1000 и более	30 - 50	-	-
	III	1000 и более	До 29	-	-
	IV	До 999	-	-	-
4	Центры помощи детям, оставшимся без попечения родителей				
	I	-	-	30 и более	1000 и более
	II	-	-	20 - 29	1000 и более
	III	-	-	16 - 19	1000 и более
	IV	-	-	До 15	До 999

Таблица 4.1

№ п/п	Группа по оплате труда руководителей учреждений технического надзора, баллов			
	I	II	III	IV
1	2	3	4	5
1	Более 3500	2500 – 3499	1500 – 2499	Менее 1500

Сумма баллов определяется в соответствии с таблицей 4.2.

Таблица 4.2

№ п/п	Показатель (фактор)	Количество баллов
1	2	3
1	Контроль за потреблением коммунальных услуг	3 за каждый объект
2	Контроль за состоянием инженерных коммуникационных сетей	3 за каждое учреждение
3	Осуществление полномочий по определению поставщиков (подрядчиков, исполнителей) для заказчиков - муниципальных учреждений	3 за каждое учреждение
4	Контроль за проведением капитального и текущего ремонта в муниципальных учреждениях	3 за каждый объект
5	Согласование смет, актов выполненных работ по текущему и капитальному ремонту зданий, помещений муниципальных учреждений	3 за каждое учреждение

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

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

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

5.5. Выполнение руководителями учреждений, их заместителями и главными бухгалтерами дополнительной работы по совмещению и совместительству разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности. Решения о работе по совмещению и совместительству в отношении руководителей учреждений принимаются начальником департамента, заместителей руководителей и главных бухгалтеров – руководителями учреждений.

Работа руководителей учреждений и их заместителей по специальности независимо от ее характера и объема должна отражаться в соответствующих документах и в трудовом договоре.

5.6. Руководителям учреждений и их заместителям размер доплаты за особенности деятельности учреждения устанавливается в соответствии с таблицей 5.

Таблица 5

№ п/п	Учреждение	Размер доплаты, % должностного оклада (оклада)
1	2	3
1	Социально-оздоровительные центры граждан пожилого возраста и инвалидов, центры реабилитации детей и подростков с ограниченными возможностями, комплексные социально-оздоровительные центры, социально-оздоровительные центры, центры социальной помощи семье и детям, учреждения по социальному обслуживанию лиц по-	10

1	2	3
	жилого возраста и инвалидов, муниципальное казенное учреждение города Новосибирска «Агентство развития социальной политики города Новосибирска»	
2	Центр реабилитации детей и подростков с ограниченными возможностями «Олеся» (для лиц с дефектами умственного и физического развития)	15
3	Комплексные центры социального обслуживания населения,	10
4	Центры помощи детям, оставшимся без попечения родителей	15

5.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей департаментом, для заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений – руководителями этих учреждений в соответствии с перечнем выплат компенсационного характера, утвержденным Положением. При установлении компенсационных выплат характеристика условий труда должна быть отражена в трудовых договорах.

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

5.9. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается руководителям учреждений по результатам ежеквартальной оценки качественных показателей эффективности деятельности учреждений, установленных приложением к Положению.

Конкретный размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности руководителю учреждения ежеквартально определяется решением комиссии по установлению стимулирующих выплат руководителю учреждения, созданной в департаменте, и устанавливается приказом департамента.

Размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности руководителю учреждения 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.

5.10. 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.

5.11. 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.

5.12. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главным бухгалтерам учреждений устанавливаются руководителем учреждения, размеры которых определяются в трудовом договоре в соответствии локальными нормативными актами учреждения.

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

Размер премиальных выплат руководителям не должен превышать 100 % должностного оклада руководителей.

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

5.14. Премияльные выплаты по итогам работы за календарный период (квартал, год) 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;

финансовые нарушения в деятельности учреждения по результатам проверок контролирующих организаций;

нецелевое или неэффективное использование бюджетных средств;

неправомерные расходы;

образование несанкционированной дебиторской и кредиторской задолженности;

неполное освоение лимитов бюджетных обязательств по итогам года;

несвоевременное представление установленной бюджетной отчетности;

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

5.15. 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 при наличии экономии фонда оплаты труда.

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

разработка и реализация стратегических проектов;

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.

Размер премиальных выплат руководителям не должен превышать 100 % должностного оклада руководителей.

Премиальные выплаты выплачиваются при наличии экономии фонда оплаты труда, утвержденного на текущий финансовый год.

5.16. Надбавка за продолжительность непрерывной работы руководителям учреждения устанавливается исходя из продолжительности непрерывной работы в учреждениях социальной защиты населения и (или) в отрасли по основной должности в следующих размерах:

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

20 % должностного оклада (оклада) – от 5 лет.

5.17. Надбавки за ученую степень, почетное звание, соответствующие основной деятельности учреждения руководителей учреждений устанавливаются:

в размере 8 % должностного оклада - при наличии ученой степени кандидата наук; почетного звания «Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации», «Заслуженный врач Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации»;

в размере 16 % должностного оклада – при наличии ученой степени доктора наук; почетного звания «Народный учитель Российской Федерации».

Выплата надбавок за наличие почетного звания, ученой степени производится только по основной работе. При наличии у руководителя двух почетных званий выплата производится по одному из оснований по выбору работника. Установление надбавки за наличие почетного звания, ученой степени производится со дня присвоения почетного звания, ученой степени.

6. Заключительные положения

6.1. Руководители учреждений:

устанавливают работникам учреждений нормированные задания;
 используют 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 20.11.1995 № 474 «О введении повышенного районного коэффициента к заработной плате на территории области».

6.3. При наступлении у работника, руководителя учреждения права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

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

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

**ПОКАЗАТЕЛИ
эффективности деятельности муниципальных учреждений, подведомственных
департаменту по социальной политике мэрии города Новосибирска,
и их руководителей**

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя, критерии оценки деятельности	Удельный вес показателя в размере надбавки за качество выполняемых работ, %	Периодичность оценки
1	2	3	4	5
1. Комплексные центры социального обслуживания населения				
1.1	Выполнение муниципального задания при отсутствии объективных факторов (чрезвычайные ситуации, карантин, проведение ремонтных работ)*	Да	20	Ежегодно
		Нет	0	
1.2	Эффективность управленческой деятельности **	-	20	Ежеквартально
1.3	Выполнение требований комплексной (пожарной и антитеррористической) безопасности, соблюдение норм охраны труда	Наличие и эффективное функционирование пожарной сигнализации, паспортов безопасности, отсутствие производственного травматизма и т. п.	5	Ежеквартально

1	2	3	4	5
		Наличие актов, предписаний и других документов с информацией о выявленных нарушениях, выписанных на руководителя	0	
1.4	Наличие полной и достоверной информации об учреждении на официальных сайтах bus.gov.ru, zakupki.gov.ru (приказ Минфина Российской Федерации (далее – РФ) от 21.07.2011 № 86н, Федеральные законы от 05.04.2013 № 44-ФЗ, от 18.07.2011 № 223-ФЗ), social.novosibirsk.ru (Федеральный закон от 28.12.2013 № 442-ФЗ, приказ Минтруда России от 17.11.2014 № 886н)	Наличие полной, достоверной и актуальной информации об учреждении на официальных сайтах	5	Ежеквартально
		Размещение недостоверной информации или отсутствие информации	0	
1.5	Укомплектованность учреждения работниками, непосредственно оказывающими социальные услуги	Доля укомплектованности, составляющая 90 % – 100 %	5	Ежеквартально
		Доля укомплектованности, составляющая менее 90 %	0	
1.6	Работа по реализации мероприятий, относящихся к грантовой и конкурсной деятельности	При наличии подтверждающих документов	10	1 раз в полугодие
1.7	Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставления социальных услуг	Отсутствие письменных и устных обращений от получателей услуг, их законных представителей	5	Ежеквартально
		Наличие письменных и устных обращений от получате-	0	

1	2	3	4	5
		лей услуг, их законных представителей		
1.8	Удовлетворенность граждан качеством реализации публичных обязательств, исполненных в денежной форме	Отсутствие письменных и устных обращений от граждан	5	Ежеквартально
		Наличие письменных и устных обращений от граждан	0	
1.9	Организация доступности получения социальной услуги посредством электронной приемной, онлайн-консультаций, мобильных бригад, электронного магазина	Наличие	5	Ежеквартально
		Отсутствие	0	
1.10	Рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году без учета повышения размера заработной платы в соответствии с нормативными правовыми актами Губернатора Новосибирской области и Правительства Новосибирской области	Да	5	Ежегодно
		Нет	0	
1.11	Осуществление учреждением приносящей доход деятельности (за исключением предоставления аренды недвижимого имущества)	Объем средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности (за исключением средств, поступающих от взимания платы в рамках установленного муниципального задания) за отчетный квартал:		Ежеквартально
		более 150 тыс. рублей	15	
		от 75 тыс. рублей до 150 тыс. рублей	10	
		менее 75 тыс. рублей и не менее 25 тыс. рублей	5	

1	2	3	4	5
		менее 25 тыс. рублей	0	
Итого по комплексным центрам социального обслуживания населения:			100	
2. Центр реабилитации детей и подростков с ограниченными возможностями				
2.1	Выполнение муниципального задания при отсутствии объективных факторов (чрезвычайные ситуации, карантин, проведение ремонтных работ)*	Да	20	Ежегодно
		Нет	0	
2.2	Эффективность управленческой деятельности **		20	Ежеквартально
2.3	Выполнение требований комплексной (пожарной и антитеррористической) безопасности, соблюдение норм охраны труда	Наличие и эффективное функционирование пожарной сигнализации, паспортов безопасности, отсутствие производственного травматизма и т. п.	5	Ежеквартально
		Наличие актов, предписаний и других документов с информацией о выявленных нарушениях, выписанных на руководителя	0	
2.4	Наличие полной и достоверной информации об учреждении на официальных сайтах bus.gov.ru, zakupki.gov.ru (приказ Минфина РФ от 21.07.2011 № 86н, Федеральные законы от 05.04.2013 № 44-ФЗ, от 18.07.2011 № 223-ФЗ), social.novosibirsk.ru (Федеральный закон от 28.12.2013 № 442-ФЗ, приказ Минтруда России от 17.11.2014	Наличие полной, достоверной и актуальной информации	5	Ежеквартально
		Размещение недостоверной информации или отсутствие информации	0	

1	2	3	4	5
	№ 886н)			
2.5	Укомплектованность учреждения работниками, непосредственно оказывающими социальные услуги	Доля укомплектованности, составляющая 90 % – 100 %	5	Ежеквартально
		Доля укомплектованности, составляющая не менее 90 %	0	
2.6	Работа по реализации мероприятий, относящихся к грантовой и конкурсной деятельности	При наличии подтверждающих документов	10	1 раз в полугодие
2.7	Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставления социальных услуг	Отсутствие письменных и устных обращений от получателей услуг, их законных представителей	5	Ежеквартально
		Наличие письменных и устных обращений от получателей услуг, их законных представителей	0	
2.8	Доля детей-инвалидов в общем числе детей, прошедших реабилитационный курс в центре	от 55 % и выше	5	Ежеквартально
		от 45 % до 54,9 %	3	
		Ниже 44,9 %	1	
2.9	Взаимодействие с социально ориентированными некоммерческими организациями по вопросам реабилитации детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья	Взаимодействие с более 2 социально ориентированными некоммерческими организациями	5	Ежеквартально
		Взаимодействие с 1 - 2 социально ориентированными некоммерческими организациями	2	
		Отсутствие взаимодействия с социально ориентированными некоммерческими организациями	0	

1	2	3	4	5
2.10	Рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году без учета повышения размера заработной платы в соответствии с нормативными правовыми актами Губернатора Новосибирской области и Правительства Новосибирской области	Да	5	Ежегодно
		Нет	0	
2.11	Осуществление учреждением приносящей доход деятельности (за исключением предоставления аренды недвижимого имущества)	Объем средств, полученных учреждением от приносящих доход деятельности (за исключением средств, поступающих от взимания платы в рамках установленного муниципального задания) за отчетный квартал:		Ежеквартально
		более 80 тыс. рублей	15	
		от 50 тыс. рублей до 80 тыс. рублей	10	
		менее 50 тыс. рублей и не менее 20 тыс. рублей	5	
		менее 20 тыс. рублей	0	
Итого по Центру реабилитации детей и подростков с ограниченными возможностями:			100	
3. Городской центр социальной помощи семье и детям				
3.1	Выполнение муниципального задания при отсутствии объективных факторов (чрезвычайные ситуации, карантин, проведение ремонтных работ)<*>	Да	20	Ежегодно
		Нет	0	
3.2	Эффективность управленческой деятельности <***>		20	Ежеквартально
3.3	Выполнение требований комплексной (по-	Наличие и эффективное функциони-	5	Ежеквартально

1	2	3	4	5
	<p>жарной и антитеррористической) безопасности, соблюдение норм охраны труда</p>	<p>рование пожарной сигнализации, паспортов безопасности, отсутствие производственного травматизма и т. п.</p> <p>Наличие актов, предписаний и других документов с информацией о выявленных нарушениях, выписанных на руководителя</p>	<p>0</p>	
3.4	<p>Обеспечение бесперебойной работы учреждения</p>	<p>Отсутствие чрезвычайных происшествий, возникших по вине персонала учреждения, а также лиц, пребывающих в учреждении</p>	5	Ежеквартально
3.5	<p>Наличие полной и достоверной информации об учреждении на официальных сайтах bus.gov.ru, zakupki.gov.ru (приказ Минфина РФ от 21.07.2011 № 86н, Федеральные законы от 05.04.2013 № 44-ФЗ, от 18.07.2011 № 223-ФЗ), social.novosibirsk.ru (Федеральный закон от 28.12.2013 № 442-ФЗ, приказ Минтруда России от 17.11.2014 № 886н)</p>	<p>Наличие полной, достоверной и актуальной информации</p> <p>Размещение недостоверной информации или отсутствие информации</p>	<p>5</p> <p>0</p>	Ежеквартально
3.6	<p>Укомплектованность учреждения работниками, непосредственно оказывающими социальные услуги</p>	<p>Доля укомплектованности, составляющая 90 % - 100 %</p> <p>Доля укомплектованности, составляющая менее 90 %</p>	<p>5</p> <p>0</p>	Ежеквартально
3.7	<p>Работа по реализации мероприятий, относящихся к грантовой и</p>	<p>При наличии подтверждающих документов</p>	10	1 раз в полугодие

1	2	3	4	5
	конкурсной деятельности			
3.8	Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставления социальных услуг	Отсутствие письменных и устных обращений от получателей услуг, их законных представителей	5	Ежеквартально
		Наличие письменных и устных обращений от получателей услуг, их законных представителей	0	
3.9	Выполнение плана конечной сети	95 – 100 %	5	Ежеквартально
		менее 95 %	0	
3.10	Рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году без учета повышения размера заработной платы в соответствии с нормативными правовыми актами Губернатора Новосибирской области и Правительства Новосибирской области	Да	5	Ежегодно
		Нет	0	
3.11	Осуществление учреждением приносящей доход деятельности (за исключением предоставления аренды недвижимого имущества)	Объем средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности за отчетный квартал:		Ежеквартально
		более 100 тыс. рублей	15	
		от 50 тыс. рублей до 100 тыс. рублей	10	
		не менее 50 тыс. рублей и не менее 25 тыс. рублей	5	
	менее 25 тыс. рублей	0		
Итого по Городскому центру помощи семье и детям:			100	
4. Комплексный социально-оздоровительный центр, социально-оздоровительный центр граждан пожилого возраста и инвалидов				
4.1	Выполнение муници-	Да	20	Ежегодно

1	2	3	4	5
	пального задания при отсутствии объективных факторов (чрезвычайные ситуации, карантин, проведение ремонтных работ)<*>	Нет	0	
4.2	Эффективность управленческой деятельности <***>		20	Ежеквартально
4.3	Выполнение требований комплексной (пожарной и антитеррористической) безопасности, соблюдение норм охраны труда	Наличие и эффективное функционирование пожарной сигнализации, паспортов безопасности, отсутствие производственного травматизма и т. п.	5	Ежеквартально
		Наличие актов, предписаний и других документов с информацией о выявленных нарушениях, выписанных на руководителя	0	
4.4	Наличие полной и достоверной информации об учреждении на официальных сайтах bus.gov.ru, zakupki.gov.ru (приказ Минфина РФ от 21.07.2011 № 86н, Федеральные законы от 05.04.2013 № 44-ФЗ, от 18.07.2011 № 223-ФЗ), social.novosibirsk.ru (Федеральный закон от 28.12.2013 № 442-ФЗ, приказ Минтруда России от 17.11.2014 № 886н)	Наличие полной, достоверной и актуальной информации	5	Ежеквартально
		Размещение недостоверной информации или отсутствие информации	0	
4.5	Укомплектованность учреждения работниками, непосредственно оказывающими соци-	Доля укомплектованности, составляющая 90 % – 100 %	5	Ежеквартально

1	2	3	4	5
	альные услуги	Доля укомплектованности, составляющая менее 90 %	0	
4.6	Работа по реализации мероприятий, относящихся к грантовой и конкурсной деятельности	При наличии подтверждающих документов	10	1 раз в полугодие
4.7	Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставления социальных услуг	Отсутствие письменных и устных обращений от получателей услуг	10	Ежеквартально
		Наличие письменных и устных обращений от получателей услуг	0	
4.8	Выполнение плана конечной сети	95 – 100 %	5	Ежеквартально
		менее 95 %	0	
4.9	Рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году без учета повышения размера заработной платы в соответствии с нормативными правовыми актами Губернатора Новосибирской области и Правительства Новосибирской области	Да	5	Ежегодно
		Нет	0	
4.10	Осуществление учреждением приносящей доход деятельности (за исключением предоставления аренды недвижимого имущества)	Объем средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности за отчетный квартал:		Ежеквартально
		более 100 тыс. рублей	15	
		от 100 тыс. рублей до 50 тыс. рублей	10	
		менее 50 тыс. рублей и не менее 25 тыс. рублей	5	
		менее 25 тыс. рублей	0	
Итого по Комплексному социально-оздоровительному центру,		социально-оздоровительному социально-оздоровительному	100	

1	2	3	4	5
	тельному центру граждан пожилого возраста и инвалидов:			
5. Учреждение по обслуживанию лиц пожилого возраста и инвалидов				
5.1	Выполнение муниципального задания при отсутствии объективных факторов (чрезвычайные ситуации, карантин, проведение ремонтных работ)*	Да	20	Ежегодно
		Нет	0	
5.2	Эффективность управленческой деятельности **		20	Ежеквартально
5.3	Выполнение требований комплексной (пожарной и антитеррористической) безопасности, соблюдение норм охраны труда	Наличие и эффективное функционирование пожарной сигнализации, паспортов безопасности, отсутствие производственного травматизма и т. п.	5	Ежеквартально
		Наличие актов, предписаний и других документов с информацией о выявленных нарушениях, выписанных на руководителя	0	
5.4	Наличие полной и достоверной информации об учреждении на официальных сайтах bus.gov.ru, zakupki.gov.ru (приказ Минфина РФ от 21.07.2011 № 86н, Федеральные законы от 05.04.2013 № 44-ФЗ, от 18.07.2011 № 223-ФЗ), social.novosibirsk.ru (Федеральный закон от 28.12.2013 № 442-ФЗ, приказ Минтруда России от 17.11.2014 № 886н)	Наличие полной, достоверной и актуальной информации	5	Ежеквартально
		Размещение недостоверной информации или отсутствие информации	0	

1	2	3	4	5
5.5	Укомплектованность учреждения работниками, непосредственно оказывающими социальные услуги	Доля укомплектованности, составляющая 90 % - 100 %	5	Ежеквартально
		Доля укомплектованности, составляющая менее 90 %	0	
5.6	Работа по реализации мероприятий, относящихся к грантовой и конкурсной деятельности	При наличии подтверждающих документов	10	1 раз в полугодие
5.7	Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставления социальных услуг	Отсутствие письменных и устных обращений от получателей услуг	5	Ежеквартально
		Наличие письменных и устных обращений от получателей услуг	0	
5.8	Обеспечение бесперебойной работы учреждения	Отсутствие чрезвычайных происшествий, возникших по вине персонала учреждения, а также лиц, пребывающих в учреждении	10	
5.9	Рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году без учета повышения размера заработной платы в соответствии с нормативными правовыми актами Губернатора Новосибирской области и Правительства Новосибирской области	Да	5	Ежегодно
		Нет	0	
5.10	Осуществление учреждением приносящей доход деятельности (за исключением предоставления аренды недвижимого имущества)	Объем средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности за отчетный квартал:		Ежеквартально
		более 150 тыс. рублей	15	

1	2	3	4	5
		от 150 тыс. рублей до 75 тыс. рублей	10	
		менее 75 тыс. рублей и не менее 25 тыс. рублей	5	
		менее 25 тыс. рублей	0	
Итого по учреждению по обслуживанию лиц пожилого возраста и инвалидов:			100	
6. Социально-оздоровительный центр				
6.1	Выполнение муниципального задания при отсутствии объективных факторов (чрезвычайные ситуации, карантин, проведение ремонтных работ)*	Да	20	Ежегодно
		Нет	0	
6.2	Эффективность управленческой деятельности **		20	
6.3	Выполнение требований комплексной (пожарной и антитеррористической) безопасности, соблюдение норм охраны труда	Наличие и эффективное функционирование пожарной сигнализации, паспортов безопасности, отсутствие производственного травматизма и т. п.	5	Ежеквартально
		Наличие актов, предписаний и других документов с информацией о выявленных нарушениях, выписанных на руководителя	0	
6.4	Наличие полной и достоверной информации об учреждении на официальных сайтах bus.gov.ru, zakupki.gov.ru (приказ Минфина РФ от 21.07.2011 № 86н, Федеральные законы от 05.04.2013 № 44-ФЗ, от 18.07.2011 № 223-ФЗ),	Наличие полной, достоверной и актуальной информации	5	Ежеквартально
		Размещение недостоверной информации или отсутствие информации	0	

1	2	3	4	5
	social.novosibirsk.ru (Федеральный закон от 28.12.2013 № 442-ФЗ, приказ Минтруда России от 17.11.2014 № 886н)			
6.5	Укомплектованность учреждения работниками, непосредственно оказывающими социальные услуги	Доля укомплектованности, составляющая 90 % - 100 %	5	Ежеквартально
		Доля укомплектованности, составляющая менее 90 %	0	
6.6	Удовлетворенность получателей услуг качеством и доступностью предоставления социальных услуг	Отсутствие письменных и устных обращений от получателей услуг, их законных представителей	5	Ежеквартально
		Наличие письменных и устных обращений от получателей услуг, их законных представителей	0	
6.7	Работа по реализации мероприятий, относящихся к грантовой и конкурсной деятельности	При наличии подтверждающих документов	10	1 раз в полугодие
6.8	Обеспечение бесперебойной работы учреждения	Отсутствие чрезвычайных происшествий, возникших по вине персонала учреждения, а также лиц, пребывающих в учреждении	5	Ежеквартально
6.9	Выполнение плана конечной сети	95 – 100 %	5	Ежеквартально
		менее 95 %	0	
6.10	Рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году без учета повышения размера заработной платы в соответствии с нормативными правовыми акта-	Да	5	Ежегодно
		Нет	0	

1	2	3	4	5
	ми Губернатора Новосибирской области и Правительства Новосибирской области			
6.11	Осуществление учреждением приносящей доход деятельности (за исключением предоставления аренды недвижимого имущества)	Объем средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности за отчетный квартал:		Ежеквартально
		более 150 тыс. рублей	15	
		от 150 тыс. рублей до 75 тыс. рублей	10	
		менее 75 тыс. рублей и не менее 25 тыс. рублей	5	
		менее 25 тыс. рублей	0	
Итого по социально-оздоровительному центру:			100	
7. Агентство развития социальной политики города Новосибирска				
7.1	Выполнение муниципального задания при отсутствии объективных факторов (чрезвычайные ситуации, карантин, проведение ремонтных работ)*	Да	20	Ежегодно
		Нет	0	
7.2	Эффективность управленческой деятельности <***>		20	
7.3	Выполнение требований комплексной (пожарной и антитеррористической) безопасности, соблюдение норм охраны труда	Наличие и эффективное функционирование пожарной сигнализации, паспортов безопасности, отсутствие производственного травматизма и т. п.	5	Ежеквартально
		Наличие актов, предписаний и других документов с информацией о выявленных нарушениях, выписанных на руководителя	0	

1	2	3	4	5
7.4	Наличие полной и достоверной информации об учреждении на официальных сайтах bus.gov.ru, zakupki.gov.ru (приказ Минфина РФ от 21.07.2011 № 86н, Федеральные законы от 05.04.2013 № 44-ФЗ, от 18.07.2011 № 223-ФЗ)	Наличие полной, достоверной и актуальной информации	5	Ежеквартально
		Размещение недостоверной информации или отсутствие информации	0	
7.5	Укомплектованность учреждения работниками, относящимися к основному персоналу	Доля укомплектованности, составляющая 90 % – 100 %	5	
		Доля укомплектованности, составляющая менее 90 %	0	
7.6	Работа по реализации мероприятий, относящихся к грантовой и конкурсной деятельности	При наличии подтверждающих документов	10	1 раз в полугодие
7.7	Удовлетворенность получателей услуг качеством и доступностью предоставления социальных услуг	Отсутствие письменных и устных обращений от получателей услуг, их законных представителей	5	Ежеквартально
		Наличие письменных и устных обращений от получателей услуг, их законных представителей	0	
7.8	Внедрение в деятельность подведомственных департаменту учреждений разработанных учреждением программ (методик, технологий) с учетом потребности подведомственных департаменту учреждений	Внедрение более чем в 8 учреждениях	15	Ежегодно
		Внедрение от 4 до 8 учреждений	10	
		менее чем в 4 учреждениях	5	

1	2	3	4	5
7.9	Удовлетворенность качеством выполненных работ в части организационно-методической работы и повышения уровня квалификации	Отсутствие письменных и устных обоснованных обращений от работников отрасли	10	Ежеквартально
		Наличие письменных и устных обоснованных обращений от работников отрасли	0	
7.10	Рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году без учета повышения размера заработной платы в соответствии с нормативными правовыми актами Губернатора Новосибирской области и Правительства Новосибирской области	Да	5	Ежеквартально
		Нет	0	
Итого по агентству развития социальной политики города Новосибирска:			100	
8. Центры помощи детям, оставшимся без попечения родителей				
8.1	Выполнение муниципального задания при отсутствии объективных факторов (чрезвычайные ситуации, карантин, проведение ремонтных работ)*	Да	20	Ежегодно
		Нет	0	
8.2	Эффективность управленческой деятельности **		20	
8.3	Выполнение требований комплексной (пожарной и антитеррористической) безопасности, соблюдение норм охраны труда	Наличие и эффективное функционирование пожарной сигнализации, паспортов безопасности, отсутствие производственного травматизма и т. п.	5	Ежеквартально
		Наличие актов, предписаний и других документов с информацией о вы-	0	

1	2	3	4	5
		явленных нарушениях, выписанных на руководителя		
8.4	Наличие полной и достоверной информации об учреждении, в том числе на официальных сайтах bus.gov.ru, zakupki.gov.ru (приказ Минфина РФ от 21.07.2011 № 86н, Федеральные законы от 05.04.2013 № 44-ФЗ, от 18.07.2011 № 223-ФЗ)	Наличие полной, достоверной и актуальной информации	5	Ежеквартально
		Размещение недостоверной информации или отсутствие информации	0	
8.5	Работа по реализации мероприятий, относящихся к грантовой и конкурсной деятельности	При наличии подтверждающих документов	15	1 раз в полугодие
8.6	Укомплектованность учреждения работниками, непосредственно оказывающими услуги	Доля укомплектованности, составляющая 90 % - 100 %	5	Ежеквартально
		Доля укомплектованности, составляющая менее 90 %	0	
8.7	Отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных воспитанниками	Отсутствие преступлений и правонарушений	5	Ежеквартально
		Наличие преступлений и правонарушений	0	
8.8	Отсутствие самовольных уходов воспитанников из учреждений	Отсутствие самовольных уходов	5	Ежеквартально
		Наличие самовольных уходов	0	
8.9	Отсутствие случаев травматизма воспитанников; массовой заболеваемости воспитанников инфекционными заболеваниями	Отсутствие случаев массовой заболеваемости (более 5 человек), случаев травматизма детей вследствие надлежащей организации профилактической работы, должного выполнения работ-	5	Ежеквартально

1	2	3	4	5
		никами учреждения обязанностей по недопущению распространения заболеваемости, травматизма		
		Наличие случаев массовой заболеваемости детей (более 5 человек), случаев травматизма	0	
8.10	Занятие воспитанниками призовых мест в фестивалях, конкурсах, соревнованиях городского, регионального и федерального уровней	Да	10	Ежеквартально
		Нет	0	
8.11	Рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году без учета повышения размера заработной платы в соответствии с нормативными правовыми актами Губернатора Новосибирской области и Правительства Новосибирской области	При наличии подтверждающих документов	5	Ежеквартально
Итого по центрам помощи детям, оставшимся без попечения родителей:			100	
9. Центр технического надзора и развития материально-технической базы муниципальных учреждений в сфере социальной политики				
9.1	Эффективность управленческой деятельности **		20	
9.2	Наличие полной и достоверной информации об учреждении на официальных сайтах bus.gov.ru, zakupki.gov.ru (приказ Минфина РФ от 21.07.2011 № 86н, Федеральные законы от 05.04.2013 № 44-ФЗ, от 18.07.2011 № 223-ФЗ)	Наличие полной, достоверной и актуальной информации	5	Ежеквартально
		Размещение недостоверной информации или отсутствие информации	0	

1	2	3	4	5
9.3	Отсутствие обоснованных претензий и жалоб на работу учреждения	Да	10	Ежеквартально
		Нет	0	
9.4	Укомплектованность штатной численностью	Доля укомплектованности, составляющая 90 % – 100 %	5	Ежеквартально
		Доля укомплектованности, составляющая менее 90 %	0	
9.5	Организация проведения текущего и капитального ремонта зданий в учреждениях	Своевременное обследование технического состояния зданий, коммуникаций, оборудования учреждений	10	Ежеквартально
		Своевременное проведение конкурсных процедур (без предписаний федеральной антимонопольной службы)	10	
		Своевременная подготовка сметной документации	10	
		Обеспечение своевременного проведения работ подрядчиками (при отсутствии замечаний)	10	
9.6	Отсутствие фактов нарушений составления локально-сметных расчетов, установленных контролирующими органами	Да	15	Ежеквартально
		Нет	0	
9.7	Рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году без учета повышения размера заработной платы в соответствии с нормативными правовыми актами Губернатора Новосибирской области и Правительства Ново-	Да	5	Ежеквартально
		Нет	0	

1	2	3	4	5
	сибирской области			
	Итого по Центру технического надзора и развития материально-технической базы муниципальных учреждений в сфере социальной политики:		100	

Примечания: * – допустимое отклонение от установленных показателей качества (объема) муниципальной услуги (работы) в пределах утвержденного муниципального задания составляет не более 5 %;

** – не назначается в случаях:

наличия конфликтных ситуаций в коллективе (обоснованных обращений работников учреждения в департамент по социальной политике мэрии города Новосибирска (далее – департамент), другие органы);

перерасхода утвержденного фонда оплаты труда;

нарушения сроков (низкого качества) выполнения приказов, поручений, заданий департамента или уполномоченных должностных лиц департамента;

непредоставления, предоставления неполной, некачественной отчетности, информации и других сведений в департамент;

несвоевременное представление информации по запросам департамента;

наличие на конец отчетного периода необоснованных остатков денежных средств на лицевых счетах учреждений, за исключением средств от приносящей доход деятельности;

нарушения сроков и качества составления и представления бюджетной, бухгалтерской и статистической отчетности;

нарушений и недостатков, выявленных в ходе проверок и ревизий;

применения к руководителю учреждения дисциплинарного взыскания;

неудовлетворительной оценки деятельности учреждения по итогам заседания балансовой комиссии;

возникновение по вине руководителя учреждения чрезвычайных ситуаций в учреждении.
