



МЭРИЯ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

От 17.08.2026

№ 8529

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 транспорта мэрии города Новосибирска

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска», руководствуясь Уставом города Новосибирска, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент транспорта мэрии города Новосибирска (приложение).

2. Департаменту организационно-контрольной работы мэрии города Новосибирска обеспечить опубликование постановления.

3. Контроль за исполнением постановления возложить на начальника департамента транспорта мэрии города Новосибирска.

Мэр города Новосибирска

М.Г. Кудрявцев

Ивахненко
2274949
Департамент транспорта

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 транспорта
мэрии города Новосибирска

1. Общие положения

1.1. Положение об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент транспорта мэрии города Новосибирска (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», [Уставом](#) города Новосибирска, постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска» и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников, условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент транспорта мэрии города Новосибирска (далее – учреждения).

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

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

1.3. Штатное расписание учреждения формируется в соответствии с пунктом 1.6 Положения об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предель-

ного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска, утвержденного постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477 (далее – Положение об установлении системы оплаты труда № 3477), и согласовывается с начальником департамента транспорта мэрии города Новосибирска (далее – департамент).

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждения (далее – фонд оплаты труда) формируется в соответствии с пунктами 1.6.1 – 1.6.4 Положения об установлении системы оплаты труда № 3477.

Расчет фонда оплаты труда и вносимые в него изменения утверждаются руководителем учреждения в пределах утвержденного объема бюджетных ассигнований на текущий финансовый год и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и согласовываются с начальником департамента.

1.5. В учреждении выделяются следующие категории персонала:

административно-управленческий персонал – работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения;

основной персонал – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители;

вспомогательный персонал – работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

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

Перечень должностей, профессий работников учреждения, относящихся к основному персоналу:

начальник отдела (отдел организации перевозок, отдел диспетчерского управления, контрольно-ревизорский отдел);

заместитель начальника отдела диспетчерского управления;

старший диспетчер;

техник (отдел диспетчерского управления);

экономист (отдел экономики, планирования и анализа);

диспетчер (муниципальная информационная система города Новосибирска «Автоматизированная навигационная система диспетчерского управления пассажирскими перевозками «АСУ-Навигация» (далее – МИС «АСУ-Навигация»));

ведущий документовед, документовед (отдел организации перевозок);

делопроизводитель (группа обеспечения пассажирских перевозок);

ведущий инженер, инженер (отдел организации перевозок, отдел диспетчерского управления, группа обеспечения пассажирских перевозок, отдел технического обеспечения, отдел экономики, планирования и анализа);

старший контролер пассажирского транспорта;

контролер пассажирского транспорта.

1.7. Оплата труда работников учреждения, в том числе руководителя, замести-

телей руководителя и главного бухгалтера, включает:

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

1.8. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров оплаты труда работников учреждения по основной должности, а также должности, замещаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из указанных должностей.

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

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

1.11. Повышение заработной платы работников учреждения осуществляется в числе прочего за счет оптимизационных мероприятий путем:

- ликвидации ставок, вакантных более трех месяцев;
- формирования штатной численности с применением систем нормирования труда;

проведения мероприятий по оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда учреждения не более 40 %;

перераспределения функциональной нагрузки между административно-управленческим персоналом.

1.12. При изменении (совершенствовании) систем оплаты труда работников учреждения общая сумма выплат работнику по должностному окладу (окладу), доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу (окладу), фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, после изменений не может быть в абсолютном выражении меньше суммы соответствующих выплат, производимых работнику до изменений, при условии сохранения объема его трудовых (должностных) обязанностей и выполнения им работ той же квалификации.

2. Порядок установления должностных окладов (окладов)

2.1. Размеры должностных окладов (окладов) утверждаются постановлениями мэрии города Новосибирска на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для работы по направлению профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.2. Наименования должностей и профессий работников учреждения и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководи-

телей, 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 рекомендации аттестационной комиссии учреждения.

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

3. Виды выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников учреждения в виде доплат в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об установлении системы оплаты труда № 3477, Положением.

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

3.3. Работникам учреждения 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 за работу по наставничеству;
- доплата за особенности деятельности отдельных категорий работников.

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

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проведенной в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», либо на основании заключения государственной экспертизы условий труда в размере не менее 4 % должностного оклада (оклада).

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.

3.5. За работу в ночное время рекомендуется устанавливать доплату в размере до 40 % должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22.00 до 6.00 час.

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки в соответствии со статьей 96 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

3.7. Сверхурочная работа работников учреждения оплачивается исходя из размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.8. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается приказом руководителя учреждения по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и рекомендуется определять не более 100 % от должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности.

3.9. Размер доплаты за работу по наставничеству устанавливается в размере 20 % должностного оклада (оклада) наставника.

3.10. Доплата за особенности деятельности отдельных категорий работников устанавливается в размере 30 % должностного оклада (оклада) за работу по графику в режиме труда с разделением дня на части в связи с неодинаковой интенсивностью рабочего дня.

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

4. Виды выплат стимулирующего характера

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

надбавка за почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы;

надбавка за продолжительность непрерывной работы;

надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;

премия по итогам календарного периода;

премия за выполнение важных и особо важных заданий.

4.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам определяются учреждением самостоятельно в соответствии с Положением об установлении системы оплаты труда № 3477 и Положением в пределах фонда оплаты труда, в том числе за счет средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

4.3. Надбавку за почетное звание, соответствующее профилю выполняемой ра-

боты, рекомендуется устанавливать в размере 20 % должностного оклада (оклада) работникам, имеющим почетное звание «Заслуженный работник транспорта Российской Федерации».

4.4. Выплата надбавок работникам, имеющим почетное звание, производится только по основной работе.

Установление надбавки за почетное звание производится со дня присвоения почетного звания, работнику, имеющему почетное звание, – с момента заключения трудового договора.

4.5. Работникам учреждения, в том числе работающим по совместительству, устанавливается надбавка за продолжительность непрерывной работы.

Размер надбавки за продолжительность непрерывной работы работникам устанавливается в процентах от должностного оклада (оклада) в следующих рекомендуемых размерах:

от 1 года до 2 лет – 10 %;

от 2 до 4 лет – 20 %;

от 4 до 8 лет – 30 %;

свыше 8 лет – 40 %.

В стаж работы для установления надбавки за продолжительность непрерывной работы включаются:

время прохождения военной службы в соответствии с Федеральным законом от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» (независимо от продолжительности периода времени, прошедшего с момента увольнения с военной службы);

время непрерывной работы в органах государственной власти, органах местного самоуправления, организациях транспортной и дорожно-благоустроительной отраслей.

Непрерывный трудовой стаж при поступлении на работу в учреждения транспортной отрасли сохраняется:

при увольнении из органов государственной власти, органов местного самоуправления, организаций транспортной и дорожно-благоустроительной отраслей по основаниям, не связанным с виновными действиями работника, – если перерыв в работе не превысил трех месяцев;

в случаях увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию по старости либо после увольнения пенсионера по старости из организаций транспортной и дорожно-благоустроительной отраслей по основаниям, не связанным с виновными действиями работника, – независимо от продолжительности перерыва в работе.

4.6. 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, соглашением, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

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, проверяемы и измеримы, а также должны увязываться с удовлетворенностью граждан качеством оказания услуг и отсутствием обоснованных жалоб.

4.7. Рекомендуемые показатели оценки эффективности деятельности работников учреждения:

4.7.1. Административно-управленческого персонала:

выполнение плановых объемов муниципальных работ в соответствии с утвержденным муниципальным заданием;

обеспечение целевого, эффективного и правомочного использования бюджетных средств;

обеспечение комплексной безопасности и охраны труда в учреждении;

отсутствие травматизма и несчастных случаев при производстве работ, отсутствие случаев аварий при эксплуатации инженерно-технических коммуникаций;

отсутствие фактов невыполнения требований нормативных правовых актов Российской Федерации, нормативных правовых актов Новосибирской области, муниципальных правовых актов города Новосибирска, приказов департамента, локальных нормативных актов учреждения;

отсутствие замечаний по качеству разработанной нормативной и методической документации, регламентирующей деятельность учреждения, срокам и объемам разработки;

достоверность и своевременность представления запрашиваемой вышестоящей организацией и контрольно-надзорными органами информации по технико-экономическим показателям и административно-организационным вопросам;

своевременное заполнение и предоставление профильной документации (в том числе бюджетной, бухгалтерской, статистической, кадровой), установленных отчетов, отражение в них достоверной информации;

отсутствие фактов нарушения правил охраны труда и пожарной безопасности;

отсутствие фактов нарушения требований трудового законодательства;

обеспечение кассового исполнения бюджета с соблюдением требований законодательства;

отсутствие фактов нарушения сроков выплаты заработной платы;

отсутствие фактов нарушения сроков размещения информации, отчетов, сведений на официальных сайтах в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»), электронных площадках;

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

отсутствие замечаний по срокам и качеству технического обслуживания, ремонта вычислительной техники, оргтехники, сетей связи, инженерных сетей и систем коммуникаций, а также материально-технического обеспечения отделов учреждения;

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

отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка.

4.7.2. Основного персонала:

отсутствие фактов невыполнения требований нормативных правовых актов Российской Федерации, нормативных правовых актов Новосибирской области, муниципальных правовых актов города Новосибирска, приказов департамента, локальных нормативных актов учреждения;

отсутствие фактов нарушения срока и достоверности предоставляемой информации, установленных отчетов, а также сведений, указываемых в ответах на запросы;

отсутствие фактов нарушения порядка принятия, оформления и хранения документации;

отсутствие фактов сбоя в работе объектов обустройства маршрутов пассажирского транспорта, компонентов автоматизированной системы контроля и управления пассажирским транспортом (каналов передачи данных, узлов видеонаблюдения);

отсутствие фактов нарушений при осуществлении контроля работы подрядчиков по соблюдению схемы движения по маршруту, расписанию движения и выполнению количества рейсов;

отсутствие нарушений в координации работы городского наземного пассажирского транспорта;

обеспечение контроля над выполнением транспортной работы;

отсутствие фактов несвоевременной, недостоверной корректировки расписаний диспетчерами (МИС «АСУ-Навигация»);

оперативное определение причин неработоспособности МИС «АСУ-Навигация» и принятие мер для восстановления ее функционирования;

отсутствие обоснованных жалоб на работу контролера пассажирского транспорта;

отсутствие фактов нарушений при ведении технической документации;

отсутствие обоснованных жалоб, возникших в результате некачественного обслуживания населения;

отсутствие фактов недостоверности выполненных расчетов при определении начальной (максимальной) цены контракта (счетная ошибка);

отсутствие нарушения установленных сроков выполнения расчетов по определению начальной (максимальной) цены контракта;

отсутствие фактов нарушений при формировании банка данных о работе транспортных средств, предусмотренных контрактами на выполнение работ, связанных с осуществлением регулярных перевозок пассажиров и багажа по регулируемым тарифам, по данным МИС «АСУ-Навигация»;

своевременное выявление фактов невыполнения перевозчиками условий договоров, свидетельств и контрактов;

отсутствие фактов нарушения соответствия нормативным актам при осуществлении контроля при разработке, составлении, корректировке расписаний движения и паспортов маршрутов городского наземного пассажирского транспорта регулярного сообщения по маршрутной сети города Новосибирска, обслуживаемой перевозчиками различной формы собственности;

отсутствие фактов нарушения сроков и достоверности данных при ведении реестра муниципальных маршрутов регулярных перевозок в границах города Новосибирска путем размещения информации, содержащейся в реестре муниципальных маршрутов регулярных перевозок в границах города Новосибирска в сети «Интер-

нет», а также обеспечения ее актуальности;

отсутствие фактов нарушения при оформлении договоров об организации регулярных перевозок по муниципальному маршруту регулярных перевозок в границах города Новосибирска и дополнительных соглашениях с приложениями к действующим договорам;

отсутствие ошибок в диагностике отказов компонентов МИС «АСУ-Навигация»;

оперативное устранение причин отказов в работе официального сайта учреждения в сети «Интернет»;

отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка.

4.7.3. Вспомогательного персонала:

отсутствие штрафов за нарушение правил дорожного движения;

отсутствие фактов несоблюдения норм расхода расходных материалов, комплектующих;

своевременное, полное и достоверное заполнение профильной документации;

отсутствие фактов нарушения сроков, некачественного или не в полном объеме выполнения работ;

отсутствие нарушений при работе с инструментом (осмотр перед работой, применение средств индивидуальной защиты, своевременное оповещение непосредственного руководителя о неисправности данного инструмента);

отсутствие фактов нарушения пропускного режима;

отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка.

4.8. Размеры и условия осуществления надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работнику учреждения определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, устанавливаются трудовым договором в соответствии с коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, разработанным в соответствии с Положением.

Комиссия по установлению стимулирующих выплат работникам учреждения, созданная в учреждении, ежемесячно оценивает результаты выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника и определяет конкретный размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работнику учреждения.

Решение о размере надбавки за качественные показатели эффективности деятельности принимается на основании оценки фактического выполнения установленных показателей эффективности деятельности. Размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается приказом руководителя учреждения.

4.9. Премия по итогам календарного периода (месяц, год) работникам учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения. Основным критерием для выплаты премии по итогам календарного периода служит успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.

Размер премии работнику учреждения определяет руководитель учреждения на основании предложений комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам учреждения, созданной в учреждении.

Премия по итогам календарного периода устанавливается из средств экономии фонда оплаты труда.

Общая сумма выплат за текущий финансовый год на премии по итогам календарного периода в учреждении не должна превышать 30 % в структуре выплат стимулирующего характера.

Сумма средств, возможных к распределению на выплату премий, согласовывается с начальником департамента.

4.10. Премия за выполнение важных, особо важных и срочных заданий работникам учреждения устанавливается при наличии поручения руководителя учреждения конкретному работнику (работникам) выполнить особо важные работы (важную работу) в установленный срок. Такое поручение должно быть обосновано и оформлено локальным нормативным актом руководителя учреждения. Решение о выплате единовременной премии за выполнение важных и особо важных заданий и ее размере принимается руководителем учреждения и оформляется локальным нормативным актом по согласованию с департаментом.

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

Премия за выполнение важных и особо важных заданий работнику учреждения выплачивается единовременно из средств экономии фонда оплаты труда.

4.11. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат конкретному работнику учреждения устанавливаются трудовым договором.

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

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

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

5.1. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются трудовым договором между начальником департамента и руководителем учреждения в соответствии с Положением об установлении системы оплаты труда № 3477.

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»](#).

Проекты трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам с руководителем учреждения в части оплаты труда подлежат согласованию департаментом экономики и стратегического планирования мэрии города Новосибирска в порядке, утвержденном распоряжением мэрии города Новосибирска.

5.2. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются трудовым договором между руководителем учреждения и его заместителями, главным бухгалтером учреждения в соответствии с Положением об установлении системы оплаты труда № 3477, Положением, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения.

5.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения определяется в зависимости от группы по оплате труда руководителей учреждений, к которой отнесено учреждение, установленной в соответствии с таблицей 1.

Таблица 1

№ п/п	Группа по оплате труда руководителей	Количество баллов
1	2	3
1	I	Свыше 1500
2	II	От 1001 до 1500
3	III	От 701 до 1000
4	IV	До 700

Количество баллов по учреждению определяется по следующей формуле:

$$Б = О + Ч + П,$$

- где:
- Б – количество баллов по учреждению;
 - О – объем выполненных работ по учреждению, баллов (за каждый объем выполненных работ в размере 1,0 млн. рублей – один балл);
 - Ч – численность работников учреждения, баллов (за каждые 10 человек – один балл);
 - П – количество структурных подразделений учреждения, баллов (за каждое структурное подразделение – 10 баллов).

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

При создании новых учреждений руководителю учреждения устанавливается I группа по оплате труда с момента начала осуществления деятельности учреждения и до 31 декабря текущего года. При регистрации учреждения после 30 сентября I группа по оплате труда устанавливается руководителю учреждения на период с момента государственной регистрации по 31 декабря следующего года.

5.4. Размер должностного оклада заместителей руководителя учреждения устанавливается на 10 – 30 % ниже должностного оклада руководителя этого учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения департаментом, для заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения – 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. Работа руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.7. Сверхурочная работа руководителя учреждения, его заместителей и глав-

ного бухгалтера оплачивается исходя из размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

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

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

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

5.10. Надбавка за почетное звание руководителю учреждения устанавливается в размере 20 % должностного оклада при наличии почетного звания «Заслуженный работник транспорта Российской Федерации».

Выплата надбавки за почетное звание руководителю учреждения производится только по основной работе.

Установление надбавки за почетное звание производится со дня присвоения почетного звания, имеющему почетное звание – с момента заключения трудового договора.

5.11. Руководителю учреждения устанавливается ежемесячная надбавка за продолжительность непрерывной работы приказом начальника департамента.

Продолжительность стажа непрерывной работы руководителя учреждения, размер надбавки за продолжительность непрерывной работы руководителю учреждения определяются в соответствии с пунктом 4.5 Положения.

5.12. Размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности руководителю учреждения определяются ежемесячно комиссией по установлению стимулирующих выплат руководителям муниципальных учреждений, руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных унитарных предприятий, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент (далее – комиссия по установлению стимулирующих выплат), в порядке, предусмотренном пунктом 5.9 Положения об установлении системы оплаты труда № 3477, и устанавливаются приказом начальника департамента в соответствии с качественными показателями эффективности деятельности учреждения, предусмотренными в таблице 2.

Таблица 2

№ п/п	Качественные показатели эффективности деятельности	Значение	Размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности, % должностного оклада	Период*
1	2	3	4	5
1	Выполнение планового объема оказываемых муниципальных услуг, установленного муниципальным заданием*	Да нет	59 0	Предшествующий квартал
2	Отсутствие фактов неэффективного, неправомерного и нецелевого использования бюджетных средств	Да нет	52 0	Предшествующий месяц
3	Наличие на конец отчетного периода необоснованных остатков кассового плана	Менее 5 % от планового показателя кассового плана более 5 % от планового показателя кассового плана	62 0	Предшествующий месяц
4	Отсутствие не исполненных в установленный срок предписаний органов государственного контроля (надзора)	Да нет	73 0	Предшествующий месяц
5	Отсутствие фактов несвоевременного представления месячных, квартальных и годовых отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности, статистической отчетности, других сведений и их качество	Да нет	73 0	Предшествующий месяц
6	Отсутствие фактов несвоевременной и некачественной подготовки документации на проведение аукционов, конкурсов, запросов котировок в соответствии с утвержденным планом-графиком на текущий финансовый год	Да нет	87 0	Предшествующий месяц
7	Отсутствие на первое число месяца непогашенной (неурегулированной) просроченной кредиторской задолженности по муниципальным контрактам (договорам) на закупку товаров, работ, услуг для обеспечения муниципальных нужд, возникшей в результате действий (бездействия) руководителя учреждения	Да нет	62 0	Предшествующий месяц
8	Отсутствие фактов несоблюдения трудового законодательства	Да нет	57 0	Предшествующий месяц
9	Отсутствие замечаний по сроку и качеству предоставления необходимой информации по	Да нет	113 0	Предшествующий

1	2	3	4	5
	запросам учредителя			месяц
	Итого:		638	

Примечания: * – для вновь созданных учреждений:

по результатам первого месяца размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается в максимальном размере;
в последующие месяцы до 31 декабря текущего года оценка показателя «Выполнение планового объема оказываемых муниципальных услуг, установленного муниципальным заданием» не осуществляется. Указанный показатель для определения размера надбавки за качественные показатели эффективности деятельности считается выполненным.

5.13. Надбавка за качественные показатели эффективности и премия по итогам календарного периода не начисляются руководителю учреждения при наличии его вины в случаях, предусмотренных пунктом 5.10 Положения об установлении системы оплаты труда № 3477, а также в случае несоблюдения установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителю руководителя и главному бухгалтеру к среднемесячной заработной плате работников учреждения.

5.14. Размер премии по итогам календарного периода (месяц, год) руководителю учреждения устанавливается приказом начальника департамента на основании предложений комиссии по установлению стимулирующих выплат за достигнутые результаты работы учреждения при условии выплаты премии всем работникам учреждения, отсутствия нарушений исполнительской дисциплины.

Премия по итогам календарного периода устанавливается из средств экономии фонда оплаты труда.

Общая сумма выплат за текущий финансовый год на премии по итогам календарного периода в учреждении не должна превышать 30 % в структуре выплат стимулирующего характера.

5.15. Премия по итогам календарного периода (месяц, год) не начисляется руководителю учреждения в случаях, предусмотренных пунктом 5.13, абзацами вторым, шестым пункта 5.19 Положения.

5.16. Премия за выполнение важных и особо важных заданий руководителю учреждения устанавливается приказом начальника департамента за качественное и оперативное выполнение важного или особо важного задания и выплачивается единовременно из средств экономии предельного фонда оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения.

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

- 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.

Размер премии за выполнение важных и особо важных заданий руководителю учреждения не должен превышать 100 % должностного оклада.

5.17. Условия осуществления выплат стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются с учетом положений [раздела 4](#) Положения руководителем учреждения.

5.18. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности главного бухгалтера учреждения не начисляется в случаях:

нарушения сроков уплаты налогов и сборов и за другие нарушения, повлекшие за собой начисление пеней и штрафов, по состоянию на 7 число месяца, следующего за отчетным месяцем, при наличии вины главного бухгалтера;

начисления заработной платы сверх утвержденных бюджетных ассигнований, доведенных до учреждения на фонд оплаты труда.

Максимальный размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности, установленный каждому из заместителей руководителя и главному бухгалтеру, не должен превышать максимальный размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности руководителя соответствующего учреждения, установленный в заключенном с ним трудовом договоре.

5.19. Премия по итогам календарного периода (месяц, год) заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру не начисляется 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 (или) кредиторской задолженности;

возникновение чрезвычайной ситуации в учреждении, обусловленной недобросовестным исполнением обязанностей работниками учреждения.

6. Заключительные положения

6.1. Руководитель учреждения использует экономию фонда оплаты труда, полученную за счет проведения мероприятий по оптимизации штатной численности, в числе прочего путем ликвидации ставок, вакантных более трех месяцев, и изменению трудового процесса, на увеличение заработной платы работников, в том числе на выплату премии по итогам календарного периода, премии за выполнение важных и особо важных заданий.

Не допускается использование в целях осуществления выплат стимулирующего характера экономии бюджетных ассигнований на оплату труда, возникшей в связи с наличием количества вакантных ставок, превышающего 15 % утвержденной в установленном порядке численности работников учреждения.

6.2. На должностные оклады (оклады), выплаты компенсационного и стимулирующего характера начисляется районный коэффициент в размере 1,25 в соответствии с постановлением администрации Новосибирской области [от 20.11.1995 № 474 «О введении повышенного районного коэффициента к заработной плате на территории области»](#).

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