

МЭРИЯ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

От 12.01.2022

№ 39

О внесении изменений в 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 и дорожно-благоустроительного комплекса мэрии города Новосибирска, утвержденное постановлением мэрии города Новосибирска от 10.01.2020 № 27

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлениями 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», от 28.10.2021 № 3817 «Об увеличении фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, за исключением категорий работников, определенных Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017 годы», от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», руководствуясь Уставом города Новосибирска, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Внести в 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 и дорожно-благоустроительного комплекса мэрии города Новосибирска, утвержденное постановлением мэрии города Новосибирска от 10.01.2020 № 27 (в редакции постановлений мэрии города Новосибирска от 08.06.2020 № 1798, от 22.12.2020 № 4124), следующие изменения:

1.1. В абзаце втором пункта 1.6 слово «(оклад)» заменить словами «(оклад, тарифная ставка)».

1.2. В пункте 2.7 слово «ставка» заменить словами «тарифная ставка».

1.3. В пункте 3.8, абзацах первом, четвертом пункта 3.9 слово «часовой» исключить.

1.4. Раздел 4 «Виды выплат стимулирующего характера» изложить в следующей редакции:

«4. Виды выплат стимулирующего характера»

4.1. Работникам учреждений 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, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477, и Положением в пределах фонда оплаты труда, в том числе за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

4.3. Надбавки за почетное звание, соответствующее профилю выполняемой работы, работникам рекомендуется устанавливать в размере 20 % должностного оклада (оклада, тарифной ставки) работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный работник жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации», «Почетный работник жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации», «Заслуженный строитель Российской Федерации», «Заслуженный лесовод Российской Федерации», «Заслуженный работник транспорта Российской Федерации», «Заслуженный агроном Российской Федерации».

Выплата надбавок работникам, имеющим почетные звания, производится только по основной работе.

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

4.4. Работникам учреждений, в том числе работающим по совместительству, выплачивается ежемесячная надбавка за продолжительность непрерывной работы.

Размер надбавки за продолжительность непрерывной работы работникам устанавливается в процентах от должностного оклада (оклада, тарифной ставки) 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 военной службы в рядах Советской Армии и в рядах Вооруженных Сил Российской Федерации (независимо от продолжительности периода времени, прошедшего с момента увольнения со службы);

время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству, в органах государственной власти, органах местного самоуправления, организациях дорожно-благоустроительной и транспортной отрасли.

Непрерывный трудовой стаж при поступлении на работу в учреждения дорожно-благоустроительной и транспортной отрасли сохраняется:

при увольнении из учреждений дорожно-благоустроительной и транспортной отрасли по основаниям, не связанными 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 по основаниям, предусмотренным абзацем одиннадцатым настоящего пункта, – независимо от продолжительности перерыва в работе;

для сотрудников учреждения, занятых на сезонных работах.

4.5. 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, а также должны быть проверяемы и измеримы.

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

Рекомендуемые показатели оценки эффективности деятельности работников учреждения:

1) административно-управленческого аппарата:

выполнение плановых объемов муниципальной услуги в соответствии с утвержденным муниципальным заданием;

соблюдение сроков выполнения планов работ, технических заданий;

обеспечение плановых показателей коэффициента использования парка специализированной техники, коэффициента технической готовности техники;

обеспечение комплексной безопасности и охраны труда в учреждении;

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

достоверность и своевременность представления запрашиваемой вышестоящей организацией и контрольно-надзорными органами информации по тех-

нико-экономическим показателям и административно-организационным вопросам;

обеспечение целевого, эффективного и правомочного использования бюджетных средств;

снижение уровня текучести кадров;

качественный, своевременный и полный учет личного состава учреждения в соответствии с унифицированными формами первичной учетной документации;

положительный результат обращений в судебные органы;

своевременное заполнение профильной документации, отражение в ней достоверной информации;

отсутствие фактов потери имущества;

отсутствие фактов нарушения требований пожарной безопасности;

отсутствие фактов нарушения требований трудового законодательства;

2) персонала бухгалтерии:

обеспечение кассового исполнения бюджета с соблюдением требований законодательства;

отсутствие нарушений сроков и качества составления и предоставления бюджетной, бухгалтерской и статистической отчетности;

отсутствие просроченной кредиторской задолженности;

отсутствие штрафных санкций со стороны налоговых органов, пенсионного фонда;

своевременное заполнение профильной документации, отражение в ней достоверной информации;

обеспечение целевого, эффективного и правомочного использования бюджетных средств;

отсутствие фактов нарушения сроков выплаты заработной платы;

отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставления запрашиваемой информации (при указании в запросе срока исполнения);

3) персонала, осуществляющего закупки товаров, работ, услуг для обеспечения муниципальных нужд:

соблюдение законодательства по размещению муниципального заказа;

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

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

отсутствие фактов нарушения сроков и качества представления всех видов отчетности;

4) инженерно-технического персонала, персонала автотранспортного отдела:

обеспечение сохранности материальных ценностей;

соблюдение технологического процесса при производстве работ;

соблюдение правил дорожного движения при производстве работ;

своевременное заполнение профильной документации, отражение в ней достоверной информации;

отсутствие фактов превышения норм расходования горюче-смазочных материалов;

отсутствие замечаний по срокам и качеству оформления документации по пополнению и наличию материальных запасов;

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

отсутствие замечаний по срокам и качеству материально-технического обеспечения отделов (участков) учреждения;

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

5) основного персонала:

выполнение нормированного, технического задания качественно и в срок с учетом отработки планового фонда рабочего времени в месяц (фактически отработанных часов на линии для водителей, механизаторов);

сохранность закрепленной автомобильной техники, инструмента, инвентаря;

соблюдение норм расхода горюче-смазочных материалов, комплектующих, расходных материалов;

отсутствие штрафов за нарушение Правил дорожного движения;

своевременное и достоверное оформление заявок, путевых листов и другой профильной документации;

б) младшего обслуживающего персонала:

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

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

отсутствие фактов порчи и потери имущества при перемещении и выполнении погрузо-разгрузочных работ;

7) водителей спецтехники, механизаторов, рабочих, осуществляющих работы по текущему зимнему содержанию дорог, старших мастеров дорожных, мастеров дорожных, агрономов, начальников дорожно-эксплуатационного участка, рабочих дорожного строительства, рабочих зеленого хозяйства, мастеров ремонтно-механической мастерской, рабочих с нормальными условиями труда (отсутствие вредных условий труда), механиков: интенсивность и напряженность труда в зимний период.

4.6. 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, который устанавливается приказом руководителя учреждения в соответствии с рекомендуемыми по каждой должности (профессии) показателями эффективности деятельности.

4.7. Премии по итогам календарного периода (месяц, год) работникам учреждения устанавливаются 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 определяет руководитель учреждения на основании предложений комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам учреждения, созданной в учреждении.

4.8. Премии по итогам календарного периода (месяц, год) устанавливаются при наличии экономии фонда оплаты труда и максимальным размером не ограничиваются.

Доля премий по итогам календарного периода в общем объеме выплат стимулирующего характера в учреждении за соответствующий период не должна превышать 30 %.

4.9. Премияльные выплаты работникам устанавливаются за выполнение важных, особо важных и срочных заданий, проведение внеплановых мероприятий, разработку и успешную реализацию проектов по развитию учреждения, отрасли 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 в рекомендуемом размере не более 200 % должностного оклада (оклада, тарифной ставки) по согласованию с департаментом.

Премия за выполнение важных и особо важных заданий устанавливается приказом руководителя учреждения в случае наличия экономии фонда оплаты труда, утвержденного на текущий финансовый год.

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

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

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

1.5. Пункты 5.13 – 5.15 изложить в следующей редакции:

«5.13. Размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности руководителю учреждения определяются ежемесячно созданной в департаменте комиссией по установлению стимулирующих выплат руководителю учреждения в порядке, предусмотренном пунктом 5.9 Положения об установлении системы оплаты труда, утвержденного постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477, и устанавливаются приказом начальника департамента в соответствии с качественными показателями эффективности деятельности учреждения, предусмотренными в таблице 4.

№ п/п	Качественные показатели эффективности деятельности	Значение	Размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности, % должностного оклада (оклада, тарифной ставки)			Период
			учреждения дорожно-благоустроительной и транспортной отрасли		учреждение службы заказчика и застройщика	
			дорожно-эксплуатационные учреждения*; муниципальное казенное учреждение города Новосибирска «Городской фонтан»; муниципальное казенное учреждение города Новосибирска «Гор-мост»; муниципальное казенное учреждение города Новосибирска «Центр управления городским автоэлектротранспортом»	муниципальное бюджетное учреждение города Новосибирска «Городской центр организации дорожного движения»	муниципальное казенное учреждение города Новосибирска «Управление дорожного строительства»	
1	2	3	4	5	6	7
1	Выполнение планового объема оказываемых муниципальных услуг, установленного муниципальным заданием**	Да	43	43	61	Предшествующий год
		Нет	0	0	0	
2	Отсутствие фактов неэффективного, неправомерного и нецелевого использования бюджетных средств**	Да	33	33	41	Предшествующий месяц
		Нет	0	0	0	
3	Отсутствие на конец отчетного периода необоснованных остатков денежных средств на лицевых счетах учреждений**	Да	33	33	41	Предшествующий месяц
		Нет	0	0	0	
4	Отсутствие не исполненных в установленный срок предписаний органов государственного контроля (надзора)**	Да	60	60	83	Предшествующий месяц
		Нет	0	0	0	
5	Отсутствие фактов несвоевременного представления месячных, квартальных и годовых отчетов, пла-	Да	48	48	61	Предшествующий месяц
		Нет	0	0	0	

1	2	3	4	5	6	7
	нов финансово-хозяйственной деятельности, статистической отчетности, других сведений и их качество**					
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	60	60	83	Предшествующий месяц
		Нет	0	0	0	
7	Отсутствие фактов несоблюдения трудового законодательства**	Да	33	41	36	Предшествующий месяц
		Нет	0	0	0	
8	Организация работы учреждения по увеличению доходов учреждения от организации платного парковочного пространства и от обслуживания мест крепления кабельных линий и рекламных планшетов (без подсветки) на опорах сетей наружного освещения***	Менее 20 % от планового показателя объемов доходов, полученных от оказания платных услуг (далее - ППОД)	0	до 5	0	Предшествующий месяц
		20 % – 50 % от ППОД	0	до 40	0	
		51 % – 100 % от ППОД	0	до 65	0	
		Более 100 % от ППОД	0	до 85	0	
Итого:			До 310	До 403	До 406	

Примечания: * – муниципальное казенное учреждение города Новосибирска «Дорожно-эксплуатационное учреждение № 1»; муниципальное казенное учреждение города Новосибирска «Дорожно-эксплуатационное учреждение № 3»; муниципальное казенное учреждение города Новосибирска «Дорожно-эксплуатационное учреждение № 4»; муниципальное казенное учреждение города Новосибирска «Дорожно-эксплуатационное учреждение № 5»; муниципальное казенное учреждение города Новосибирска «Дорожно-эксплуатационное учреждение № 6»;

** – формируется за счет средств бюджета города Новосибирска;

*** – формируется за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.14. Надбавка за качественные показатели эффективности и премия по итогам календарного периода не начисляется руководителю учреждения при наличии его вины в случаях, предусмотренных пунктом 5.10 Положения об установлении системы оплаты труда, утвержденного постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477, а также в случае несоблюдения установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителю руководителя и главному бухгалтеру к среднемесячной заработной плате работников учреждения.

5.15. Премии по итогам календарного периода (месяц, год) руководителю учреждения устанавливаются приказом начальника департамента при условии выплаты премии работникам учреждения, отсутствия нарушений исполнительской дисциплины. Размер премии по итогам календарного периода (месяц, год) руководителю учреждения определяет начальник департамента на основании предложений комиссии по установлению стимулирующих выплат руководителю учреждения, созданной в департаменте, за достигнутые результаты работы учреждения.

Премия по итогам календарного периода (месяц, год) устанавливается при наличии экономии фонда оплаты труда.».

1.6. Пункт 5.18 дополнить абзацем следующего содержания:

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

2. Положения подпункта 1.5 постановления в части установления рекомендуемых размеров надбавки за качественные показатели эффективности деятельности руководителям муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент транспорта и дорожно-благоустроительного комплекса мэрии города Новосибирска, применяются к отношениям, возникшим с 01.10.2021.

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

4. Контроль за исполнением постановления возложить на начальника департамента транспорта и дорожно-благоустроительного комплекса мэрии города Новосибирска.

Мэр города Новосибирска

А. Е. Локоть