

МЭРИЯ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

От 15.05.2024

№ 3390

О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляют администрации районов (округа по районам) города Новосибирска

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

1. Утвердить Положение об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляют администрации районов (округа по районам) города Новосибирска» (приложение).

2. Признать утратившими силу постановления мэрии города Новосибирска: от 21.01.2020 № 153 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляют администрации районов (округа по районам) города Новосибирска»;

от 15.06.2020 № 1863 «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 осуществляют администрации районов (округа по районам) города Новосибирска, утвержденное постановлением мэрии города Новосибирска от 21.01.2020 № 153»;

от 07.12.2020 № 3873 «О внесении изменений в постановление мэрии города Новосибирска от 21.01.2020 № 153 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляют администрации

эксплуатационное учреждение № 3» применяются к правоотношениям, возникшим с 01.01.2024.

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

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

Мэр города Новосибирска

М. Г. Кудрявцев

ПОЛОЖЕНИЕ
об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда
руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных
учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции
и полномочия учредителя осуществляют администрации
районов (округа по районам) города Новосибирска

1. Общие положения

1.1. Положение об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляют администрации районов (округа по районам) города Новосибирска (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, 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» (далее – Положение об установлении системы оплаты труда, утвержденное постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477) и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников, условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляют администрации районов (округа по районам) города Новосибирска (далее – учреждения).

1.2. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами учреждений 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.

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

1.3. При формировании годового фонда оплаты труда работников учреждений (далее – фонд оплаты труда) учитываются должностные оклады (оклады, тарифные ставки), выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера и выплаты по районному коэффициенту в пределах объема ассигнований бюджета города Новосибирска и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. В учреждениях выделяются следующие категории персонала:

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

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

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

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

1.6. Перечень должностей, профессий работников, относящихся к основному персоналу:

1.6.1. В учреждениях, осуществляющих проведение работ (оказание услуг) по содержанию, текущему ремонту автомобильных дорог и улично-дорожной сети на территории района (округа по районам) города Новосибирска:

ведущий инженер;

водитель транспортно-уборочной машины;

водитель;

машинист;

тракторист;

механик;

старший мастер участка;

мастер участка;

мастер эксплуатационной службы дорог и территорий;

начальник гаража;

начальник эксплуатационной службы дорог и территорий;

начальник участка;

инженер;

инженер бюро технического надзора;

старший мастер;

старший диспетчер;

электромеханик;

дорожный рабочий;

варщик асфальтовой массы;

машинист автогудронатора;

рабочий зеленого строительства;
асфальтобетонщик;
слесарь аварийно-восстановительных работ;
электрогазосварщик;
контролер технического состояния автотранспортных средств;
машинист маркировочной машины для разметки автомобильных дорог;
слесарь по сборке металлоконструкций;
техник.

1.6.2. В учреждениях, выполняющих функции по содержанию хозяйственно-технического и организационного обеспечения деятельности администраций районов (округа по районам) города Новосибирска:

главный инженер;
ведущий инженер;
инженер;
инженер-сметчик;
начальник технического отдела;
ведущий инженер-программист;
инженер-программист;
водитель;
механик;
рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
сторож (вахтер);
уборщик служебных помещений;
уборщик территории.

1.6.3. В учреждениях, осуществляющих функции муниципального заказчика на проведение работ (оказание услуг) на территории района (округа по районам) города Новосибирска:

инженер;
инженер-сметчик;
ведущий специалист;
юрисконсульт;
экономист по договорной и претензионной работе;
старший специалист по закупкам;
контрактный управляющий;
ведущий инженер-программист;
инженер-программист.

1.7. Оплата труда работников учреждений, в том числе руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров, включает:

должностной оклад (оклад, тарифная ставка);
выплаты компенсационного характера;
выплаты стимулирующего характера;
выплаты по районному коэффициенту.

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

1.9. Предельный фонд оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения рассчитывается по формуле:

$$\text{ПФОТ} = \text{ПМФОТ} \times 12,$$

где: ПФОТ – предельный фонд оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения, рублей;
 ПМФОТ – предельный месячный фонд оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения, рублей*.

Примечания: * – предельный месячный фонд оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения рассчитывается суммированием должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру в трудовых договорах с ними.

Доплаты заместителям руководителя, главным бухгалтерам учреждений за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника и выплаты по внутреннему совместительству не включаются в расчет данного фонда и выплачиваются сверх его пределов. Предельный фонд оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения рассчитывается ежегодно, утверждается главой администрации района (округа по району) города Новосибирска по согласованию с департаментом экономики и стратегического планирования мэрии города Новосибирска.

Предельный фонд оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера подлежит корректировке только в случаях:

индексации заработной платы в учреждениях в соответствии с постановлением мэрии города Новосибирска;
 изменения (уменьшения, увеличения) объема предоставляемых учреждением услуг.

1.10. 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) утверждаются постановлением 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. Размеры должностных окладов (окладов) по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, по должностям и профессиям, являющимся специфическими для соответствующей отрасли, а также для рабочих, занятых на важных и ответственных работах, устанавливаются постановлением мэрии города Новосибирска на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней, уровней (подуровней) квалификаций, групп по оплате труда руководителей.

2.3. Работникам учреждения с повременной оплатой труда, включая работников, труд которых непосредственно связан с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств, заработная плата рассчитывается с применением часовой тарифной ставки.

Расчет часовой тарифной ставки производится исходя из должностного оклада (оклада) работника и нормы рабочих часов за месяц, исчисленной в соответствии с Порядком исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 13.08.2009 № 588-н.

2.4. Работникам учреждения со сдельной оплатой труда заработная плата рассчитывается с применением сдельных расценок.

Сдельная расценка – размер оплаты по установленным нормам за изготовление единицы продукции или выполнение определенной производственной операции, которая определяется путем деления часовой (дневной) тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на часовую (дневную) норму выработки либо путем умножения часовой тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на установленную норму времени в часах. Фактический сдельный заработок работника определяется путем умножения сдельной расценки на фактическую выработку работника.

Расчет сдельных расценок производится с учетом нормативной трудоемкости по видам работ и окладов работников по соответствующим профессиям.

Для работников со сдельной оплатой труда увеличение (индексация) заработной платы осуществляется за счет увеличения (индексации) размера сдельной расценки.

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

2.6. 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.

2.7. Должностной оклад (оклад, тарифная ставка) в трудовом договоре устанавливается в соответствии со штатным расписанием учреждения.

3. Виды выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об установлении системы оплаты труда работников, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 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 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 особенности деятельности отдельных категорий работников;
- доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

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

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, тарифной ставки).

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

Ночным считается время с 22.00 до 6.00 час.

3.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается:

- работникам учреждения со сдельной оплатой труда – не менее чем по двойным сдельным расценкам;

- работникам, труд которых оплачивается по тарифным ставкам, – в размере не менее двойной тарифной ставки;

работникам, получающим должностной оклад (оклад), – в размере не менее одинарной части должностного оклада (оклада) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (оклада) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.7. Сверхурочная работа работников учреждения оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

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 по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы приказом руководителя учреждения и рекомендуется определять не более 100 % от должностного оклада (оклада, тарифной ставки) по совмещаемой должности.

3.9. Доплата за особенности деятельности отдельных категорий работников устанавливается в размере 20 % должностного оклада (оклада, тарифной ставки):

за руководство бригадой, уборочным комплексом;

за стажировку вновь принятых сотрудников.

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

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

4. Виды выплат стимулирующего характера

4.1. В целях стимулирования работников к повышению качества выполняемой работы, а также их поощрения за выполненную работу в учреждениях в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, устанавливаются выплаты стимулирующего характера. Размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, с учетом перечня видов выплат стимулирующего характера, установленных Положением.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разрабатываемых в учреждении показателей эффективности деятельности работников и критериев их оценки.

4.2. 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 (месяц, квартал, год);

премии за выполнение важных и особо важных заданий.

4.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам определяются учреждением самостоятельно в соответствии с Положением об установлении системы оплаты труда, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477, и Положением в пределах фонда оплаты труда, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.4. Надбавки за почетное звание, соответствующее профилю выполняемой работы, 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 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.

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

Размер надбавки за продолжительность непрерывной работы работникам рекомендуется определять в соответствии с таблицей 1.

Таблица 1

№ п/п	Стаж работы	Размер надбавки, % должностного оклада (оклада, тарифной ставки)
1	2	3
1	От 1 года до 2 лет	10
2	От 2 до 4 лет	20
3	От 4 до 8 лет	30
4	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» в Вооруженных Силах СССР (независимо от продолжительности периода времени, прошедшего с момента увольнения с военной службы);

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

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

при увольнении из учреждений дорожно-благоустроительной отрасли 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 учреждений дорожно-благоустроительной отрасли по основаниям, не связанным с виновными действиями работника, – независимо от продолжительности перерыва в работе;

для работников учреждения, занятых на сезонных работах.

4.6. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается работникам учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника в пределах фонда оплаты труда.

Размеры и условия осуществления надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работнику учреждения, конкретные показатели эффективности деятельности по каждой должности (профессии) (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются учреждением самостоятельно и закрепляются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Показатели эффективности деятельности работников должны быть:

направлены на эффективное выполнение их должностных (профессиональных) обязанностей;

проверяемы и измеримы;

увязываться с удовлетворенностью граждан качеством оказания услуг и отсутствием обоснованных жалоб.

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. Рекомендуемые показатели оценки эффективности деятельности работников учреждения:

4.7.1. 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 технико-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.

4.7.2. 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).

4.7.3. 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.

4.7.4. 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.

4.7.5. 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.

4.7.6. 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.

4.7.7. 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.

4.8. Премия по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) работнику 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 и максимальным размером в абсолютном выражении не ограничивается.

Максимальный размер премий по итогам календарного периода в учреждении за соответствующий период определяется по формуле:

$$P_{\text{икп}} = V_{\text{ст}} \times 30\% / 100\%,$$

где: $P_{\text{икп}}$ – размер премии по итогам календарного периода, рублей;
 $V_{\text{ст}}$ – общая сумма выплат стимулирующего характера, в том числе:
 надбавка за ученую степень, ученое звание;
 надбавка за почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы;
 надбавка за квалификационную категорию;
 надбавка за продолжительность непрерывной работы;
 надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;
 премия за выполнение важных и особо важных заданий;
 премия по итогам календарного периода, рублей

4.9. Премия за выполнение важных, особо важных и срочных заданий работникам учреждений 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 главой администрации района (округа по району) города Новосибирска.

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

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

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 таблице 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 главой администрации района (округа по району) города Новосибирска и руководителем учреждения, в соответствии с Положением об установлении системы оплаты труда, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 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 руководителями учреждений 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, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477, Положением, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения.

5.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется в зависимости от группы по оплате труда руководителей учреждений, к которой отнесено учреждение, установленной в соответствии с таблицей 2.

Таблица 2

№ 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:

$$B = O + Ч + П + A_{\text{пр}} + a_1 \times K_{\text{ип}} + a_2 \times T_{\text{см}},$$

где: Б – количество баллов по учреждению, баллы;
 О – объем выполненных работ по учреждению, баллы (за каждый объем выполненных работ в размере 1,0 млн. рублей – один балл);

- Ч – численность работников учреждения, баллы (за каждые 10 человек – один балл);
- П – количество структурных подразделений учреждения, баллы (за каждое структурное подразделение – 10 баллов);
- $A_{пр}$ – количество автомобилей с учетом коэффициентов, которое определяется по следующей формуле:

$$A_{пр} = M \times K,$$

- где: М – количество автомобилей, механизмов;
- К – коэффициент (таблица 3);
- a_1, a_2 – коэффициенты, числовые величины которых установлены в следующих размерах: $a_1 = 400, a_2 = 40$;
- $K_{ип}$ – коэффициент выпуска автомобилей и других машин на линию;
- $T_{см}$ – средняя продолжительность работы автомобилей и других машин на линии, час.

Таблица 3

№ п/п	Наименование	Коэффициент*
1	2	3
1	Автомобили грузовые бортовые и легковые бензиновые, дорожные машины	1,0
2	Автомобили грузовые бортовые и специализированные газобаллонные, легковые газобаллонные и дизельные; электромобили, электропогрузчики; автомобили специализированные и специальные бензиновые грузоподъемностью до 20 т	1,2
3	Автомобили грузовые бортовые, специализированные и специальные дизельные грузоподъемностью до 20 т; экскаваторы емкостью ковша до 1 куб. м; тракторы, спецтракторы; автобусы малые и особо малые габаритной длиной до 7,5 м	1,5
4	Автомобили грузовые специализированные и специальные грузоподъемностью свыше 20 до 40 т, тракторы-подъемники, железнодорожные краны, пневмокраны, экскаваторы емкостью ковша свыше 1 куб. м, автобусы средние и большие габаритной длиной свыше 7,5 м до 11,0 м	2,0
5	Автомобили грузовые специализированные и специальные грузоподъемностью свыше 40 до 60 т, автобусы особо большие и сочлененные габаритной длиной свыше 11,0 м до 18,0 м	3,0

1	2	3
6	Автомобили грузовые специализированные и специальные грузоподъемностью свыше 60 т, автобусы габаритной длиной свыше 18,0 м	5,0
7	Прицепы, полуприцепы	0,5

Примечания: * – в тех случаях, когда по одному типу автомобилей может быть установлено несколько различных коэффициентов (например, дизельный тягач) применяется один коэффициент с большим значением, а для тягачей с прицепами и полуприцепами – сумма коэффициентов.

Количество автомобилей, коэффициент выпуска автомобилей и других машин на линию, средняя продолжительность работы автомобилей и других машин на линии определяются по фактическим показателям учреждения за предыдущий год работы.

Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется администрацией района (округа по району) города Новосибирска 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 с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения администрацией района (округа по району), 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. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру за работу в ночное время устанавливается доплата в размере 40 % должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

5.7. Работа руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается:

в размере одинарной части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

в размере двойной части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, работавших в выходной или нерабочий праздничный день, им может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

5.9. 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 главой администрации района, для заместителей руководителя и главного бухгалтера – руководителем учреждения.

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

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

5.11. Надбавка за почетное звание руководителю учреждения устанавливается в размере 20 % должностного оклада при наличии почетного звания «Заслуженный работник жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации», «Почетный работник жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации», «Заслуженный агроном Российской Федерации».

При наличии двух почетных званий выплата производится по одному из оснований по выбору руководителя учреждения. Выплата надбавок руководителю учреждения, имеющему почетные звания, производится только по основной должности.

5.12. Руководителю учреждения устанавливается ежемесячная надбавка за продолжительность непрерывной работы приказом главы администрации района (округа по району) города Новосибирска.

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

5.13. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности руководителю учреждения устанавливается ежемесячно приказом главы администрации района (округа по району) города Новосибирска в соответствии с показателями эффективности деятельности учреждения, установленными в таблице 4.

Таблица 4

№ п/п	Качественные показатели эффективности деятельности	Значение	Удельный вес, %	Период
1	2	3	4	5
1	Выполнение планового объема оказываемых муниципальных услуг, установленного муниципальным заданием (для учреждений с муниципальным заданием)	Да	15	Предшествующий год
		Нет	0	

1	2	3	4	5
	Выполнение плановых показателей деятельности учреждения, утвержденных приказом главы администрации (для учреждений без муниципального задания)	Да	15	
		Нет	0	
2	Отсутствие фактов неэффективного, неправомерного и нецелевого использования бюджетных средств	Да	10	Текущий месяц
		Нет	0	
3	Отсутствие на конец отчетного периода остатков кассового плана	Более 5 % от планового показателя кассового плана	10	Текущий месяц
		Нет	0	
4	Отсутствие не исполненных в установленный срок предписаний органов государственного контроля (надзора)	Да	15	Текущий месяц
		Нет	0	
5	Отсутствие фактов несвоевременного представления месячных, квартальных и годовых отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности, статистической отчетности, других сведений и их качество	Да	10	Текущий месяц
		Нет	0	
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	15	Текущий месяц
		Нет	0	
7	Отсутствие фактов несоблюдения трудового законодательства	Да	10	Текущий месяц
		Нет	0	
8	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности, в том числе отсутствие на первое число месяца непогашенной (неурегулированной) просроченной кредиторской	Да	15	Текущий месяц

1	2	3	4	5
	задолженности по муниципальным контрактам (договорам) на закупку товаров, работ, услуг для обеспечения муниципальных нужд, возникшей в результате действий (бездействия) руководителя учреждения	Нет	0	
Итого:			До 100	

Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности руководителю учреждения устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и определяется в трудовом договоре:

руководителю учреждения, осуществляющего проведение работ (оказание услуг) по содержанию, текущему ремонту автомобильных дорог и улично-дорожной сети на территории района (округа по районам) города Новосибирска, – в размере не более 529 % должностного оклада по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения, предусмотренных строками 1 – 8 таблицы 4;

руководителю учреждения, осуществляющего функции муниципального заказчика на проведение работ (оказание услуг) на территории района (округа по районам) города Новосибирска, – в размере не более 290 % должностного оклада по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения, предусмотренных строками 1 – 8 таблицы 4.

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

5.14. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премия по итогам календарного периода не начисляется руководителю учреждения при наличии его вины в случаях, предусмотренных пунктом 5.10 Положения об установлении системы оплаты труда, утвержденного постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477, 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. Премия по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) руководителю учреждения и ее размер устанавливается приказом главы администрации района (округа по району) города Новосибирска, которой подведомственно учреждение, на основании предложений соответствующей комиссии по установлению стимулирующих выплат руководителям учреждений, созданной в администрации района (округа по району) города Новосибирска, за достигнутые результаты работы учреждения и при условии выплаты премии работникам учреждения, отсут-

ствии нарушений исполнительской дисциплины.

Премия по итогам календарного периода устанавливается из средств экономии предельного фонда оплаты труда руководителя и максимальным размером в абсолютном выражении не ограничивается.

Максимальный размер премий по итогам календарного периода в учреждении за соответствующий период определяется по формуле:

$$П_{икп} = В_{ст} \times 30 \% / 100 \%,$$

где: $П_{икп}$ – сумма премии по итогам календарного периода, рублей;
 $В_{ст}$ – общая сумма выплат стимулирующего характера, в том числе:
 надбавка за ученую степень, ученое звание;
 надбавка за почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы;
 надбавка за квалификационную категорию;
 надбавка за продолжительность непрерывной работы;
 надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;
 премия за выполнение важных и особо важных заданий;
 премия по итогам календарного периода, рублей.

5.16. Условия осуществления выплат стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются с учетом положений раздела 4 Положения руководителем учреждения.

Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности главному бухгалтеру учреждения не начисляется в случае 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.

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.

5.17. Премииальные выплаты по итогам работы за календарный период (месяц, квартал, год) руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру не осуществляются в случаях, предусмотренных пунктом 5.10 Положения об установлении системы оплаты труда, утвержденного постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477, а также при наличии в периоде, за который выплачивается премия, следующих упущений в работе:

неснятое дисциплинарное взыскание в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

невыполнение предписаний проверок контролирующих органов;

нецелевое или неэффективное использование бюджетных средств;

образование несанкционированной дебиторской и кредиторской задолженности;

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

Решение о невыплате премии по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) руководителю учреждения при наличии оснований принимается комиссией администрации района (округа по районам) города Новосибирска по установлению выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, решение о невыплате премии по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) заместителям руководителя и главному бухгалтеру принимается комиссией по установлению выплат стимулирующего характера работникам учреждений.

5.18. Премия за выполнение важных и особо важных заданий руководителю учреждения устанавливается приказом главы администрации района (округа по районам) города Новосибирска 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;
- реализация экспериментальных и инновационных проектов.

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

6. Заключительные положения

6.1. Руководители учреждений используют экономию фонда оплаты труда, полученную за счет проведения мероприятий по оптимизации штатной численности, в том числе 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 муниципального учреждения.

6.2. На должностные оклады (оклады, тарифные ставки), 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».

Заработная плата работников, рассчитанная в соответствии с настоящим пунктом, не должна быть ниже минимального размера оплаты труда, установлен-

ного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

6.3. Месячная заработная плата работников учреждения, 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.
