

**МЭРИЯ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**  
**от 29 августа 2013 г. N 8207**

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ О СИСТЕМАХ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ**  
**МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА, В ОТНОШЕНИИ**  
**КОТОРЫХ ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ ОСУЩЕСТВЛЯЕТ**  
**УПРАВЛЕНИЕ ДЕЛАМИ МЭРИИ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА**

Список изменяющих документов  
(в ред. постановлений мэрии г. Новосибирска  
от 18.04.2014 [N 3376](#), от 07.09.2015 [N 5555](#))

В целях совершенствования оплаты труда работников муниципальных учреждений, в соответствии со [статьей 144](#) Трудового кодекса Российской Федерации, [постановлением](#) мэрии города Новосибирска от 26.04.2013 N 4153 "Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска", с учетом [постановления](#) Губернатора Новосибирской области от 28.01.2008 N 20 "О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений Новосибирской области" постановляю:

1. Утвердить [Положение](#) о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет управление делами мэрии города Новосибирска (приложение).
2. Постановление вступает в силу с 01.09.2013.
3. Департаменту информационной политики мэрии города Новосибирска обеспечить опубликование постановления в установленном порядке.
4. Ответственность за исполнение постановления возложить на начальника управления делами мэрии города Новосибирска.

Мэр города Новосибирска  
В.Ф.ГОРОДЕЦКИЙ

Приложение  
Утверждено  
постановлением  
мэрии города Новосибирска  
от 29.08.2013 N 8207

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**О СИСТЕМАХ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ**  
**УЧРЕЖДЕНИЙ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА, В ОТНОШЕНИИ КОТОРЫХ**  
**ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ ОСУЩЕСТВЛЯЕТ**  
**УПРАВЛЕНИЕ ДЕЛАМИ МЭРИИ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА**

Список изменяющих документов  
(в ред. постановлений мэрии г. Новосибирска  
от 18.04.2014 [N 3376](#), от 07.09.2015 [N 5555](#))

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет управление делами мэрии города Новосибирска (далее - учреждение).

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

1.3. Оплата труда работников учреждения определяется трудовыми договорами исходя из условий труда, особенностей деятельности учреждения и отдельных категорий работников.

1.4. Объем средств на оплату труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований мэрии города Новосибирска в соответствии с решением Совета депутатов города Новосибирска о бюджете города Новосибирска на очередной финансовый год и плановый период и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

## 2. Формирование системы оплаты труда работников учреждения

2.1. Система оплаты труда работников учреждения включает:

должностные оклады служащих и оклады по профессиям рабочих (далее - должностной оклад (оклад));

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

2.2. 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.

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

(абзац введен [постановлением](#) мэрии г. Новосибирска от 07.09.2015 N 5555)

Работникам учреждения с повременной оплатой труда заработная плата рассчитывается с применением часовой ставки.

Расчет часовой 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 N 588-н.

2.3. Выплаты компенсационного характера работникам устанавливаются в соответствии с Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, [положением](#) об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска, и настоящим Положением.

Размер и условия осуществления выплат компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с [подпунктами 3.2 - 3.5](#).

2.4. За работу в ночное время рекомендуется устанавливать доплаты в размере 35% часовой ставки, должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

2.5. Работу в выходной и нерабочий праздничный день рекомендуется оплачивать в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы

рабочего времени.

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

2.7. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора приказом руководителя учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер доплаты рекомендуется определять не более 100% должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности, за исключением следующих профессий, по которым рекомендуется установить доплату к окладу в размере не более средней заработной платы по совмещаемой профессии:

- водитель автомобиля;
- гардеробщик;
- грузчик;
- дежурный по залу;
- заведующий хозяйством;
- контролер;
- лифтер;
- маляр;
- машинист;
- подсобный рабочий;
- полотер;
- рабочий по стирке одежды;
- слесарь-сантехник;
- слесарь по ремонту автомобилей;
- столяр;
- тракторист;
- уборщик производственных и служебных помещений;
- уборщик территории;
- уборщик мусоропроводов;
- штукатур;
- электрогазосварщик;
- электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования;
- электрослесарь.

2.8. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам определяются учреждением самостоятельно в соответствии с [положением](#) об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска, и настоящим Положением в пределах фонда оплаты труда.

Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с [подпунктами 3.6 - 3.9](#).

2.9. Надбавка за качество выполняемых работ работникам устанавливается в соответствии с рекомендуемыми критериями оценки качества выполняемых работ:

2.9.1. Административно-управленческого аппарата:

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

- обеспечение целевого использования бюджетных средств;

- сохранение и улучшение материально-технической базы структурных подразделений мэрии города Новосибирска и учреждения;

- обеспечение в учреждении условий выполнения требований охраны труда;

- обеспечение в учреждении условий выполнения требований пожарной безопасности;

- соблюдение исполнительской дисциплины;

- выполнение требований законодательства Российской Федерации при размещении заказов

на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для муниципальных нужд;

стабильность коллектива.

2.9.2. Персонала бухгалтерии:

соблюдение сроков выплаты заработной платы;

соблюдение сроков и качества представления всех видов отчетности;

соблюдение сроков и качества предоставления запрашиваемой информации (при указании в запросе срока исполнения);

соблюдение финансовой дисциплины;

освоение выделенных объемов финансирования;

отсутствие штрафных санкций и фактов нецелевого использования бюджетных средств.

2.9.3. Инженерно-технического персонала, персонала автотранспортного отдела:

обеспечение безопасности участников дорожного движения;

сохранность автомобильной и иной техники, механизмов;

сохранность закрепленного инструмента, инвентаря;

рациональное использование горюче-смазочных материалов, запасных частей, комплектующих и расходных материалов;

своевременное и качественное оформление документации по пополнению и наличию материальных запасов;

своевременное техническое обслуживание и ремонт вычислительной техники, оргтехники, сетей связи, инженерных сетей и систем коммуникаций;

своевременное, оперативное и качественное материально-техническое обеспечение структурных подразделений мэрии города Новосибирска и учреждения;

соблюдение правил складского учета и норм хранения товарно-материальных ценностей.

2.9.4. Персонала, обеспечивающего контроль организации безопасных условий труда:

обеспечение пропускного режима;

обеспечение безопасных условий труда.

2.9.5. Младшего обслуживающего персонала:

своевременная и качественная уборка закрепленных помещений, территории;

сохранность закрепленного инструмента, инвентаря;

сохранность имущества при перемещении и выполнении погрузо-разгрузочных работ;

качественное гардеробное обслуживание.

Критерии оценки качества работы и размеры надбавки за качество выполняемых работ определяются по каждой должности (профессии).

Размер надбавки за качество выполняемых работ работникам учреждения рекомендуется устанавливать до 500% должностного оклада (оклада).

2.10. Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам устанавливается в зависимости от стажа непрерывной работы в учреждении, стажа работы в государственных органах и органах местного самоуправления в рекомендуемых в [таблице 1](#) размерах по следующим должностям:

директор;

главный инженер;

главный бухгалтер;

заместитель директора;

начальник отдела;

заместитель главного бухгалтера;

заместитель начальника отдела;

ведущий бухгалтер;

ведущий юрисконсульт;

ведущий инженер;

ведущий инженер по охране труда;

бухгалтер 1 категории;

экономист 1 категории;

инженер 1 категории;

инженер 1 категории по пожарной безопасности;

инженер 2 категории;  
инженер;  
диспетчер;  
заведующий складом;  
инспектор;  
старший инспектор;  
техник 1 категории;  
фельдшер.

Таблица 1

№ п.	Стаж работы	Размер надбавки, % должностного оклада (оклада)
1	2	3
1	От 1 года до 5 лет	До 10
2	От 5 до 10 лет	До 15
3	От 10 до 15 лет	До 20
4	Свыше 15 лет	До 30

2.11. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, год устанавливаются в случае наличия экономии фонда оплаты труда с учетом личного вклада работника в общие результаты труда, выполнения особо важных заданий руководителя учреждения, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, установленного в учреждении, отсутствия нарушений исполнительской дисциплины.

(в ред. постановлений мэрии г. Новосибирска от 18.04.2014 N 3376, от 07.09.2015 N 5555)

Премияльные выплаты работникам рекомендуется устанавливать в следующих размерах:  
по итогам работы за квартал - не более 100% должностного оклада (оклада);  
по итогам работы за год - не более 150% должностного оклада (оклада).

(в ред. постановления мэрии г. Новосибирска от 18.04.2014 N 3376)

Премияльные выплаты по итогам работы за год могут быть увеличены за счет экономии фонда оплаты труда.

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

3.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется в зависимости от группы по оплате труда руководителей, установленной в соответствии с таблицей 2.

Таблица 2

№ п.	Группа по оплате труда руководителей	Размер площади обслуживания, тыс. кв. м	Количество штатных единиц
1	2	3	4
1	I	Свыше 200	Свыше 700
2	II	От 101 до 200	От 301 до 700

3	III	От 51 до 100	От 201 до 300
4	IV	От 11 до 50	От 50 до 200

3.2. Руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру за работу в ночное время устанавливается доплата в размере 35% должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

3.3. Работа руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за час или день работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки (части должностного оклада за час или день работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

3.5. 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.

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

3.6. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, размеры которых определяются с учетом количественных и качественных результатов деятельности учреждения.

3.7. Надбавка за качество выполняемых работ руководителю учреждения устанавливается приказом начальника управления делами мэрии города Новосибирска (далее - управление) в соответствии с критериями оценки качества выполняемых работ, предусмотренными в таблице 3.

Таблица 3

№ п.	Критерий	Значение	Удельный вес показателя в размере надбавки за качество выполняемых работ, %	Период
1	2	3	4	5
1	Соблюдение сроков выплаты заработной платы, пособий и	Без задержки	20	Предшествующий месяц
		1 день задержки	10	

	иных выплат работникам учреждений в денежной форме	2 и более дня задержки	0	
2	Обеспечение целевого использования бюджетных средств	Да	15	Предшествующий квартал
		1 нарушение	5	
		2 и более нарушения	0	
3	Выполнение учреждением планового объема оказываемых муниципальных услуг (работ), установленного муниципальным заданием	Более 95%	15	Предшествующий год
		От 90 до 95%	10	
		От 85 до 90%	5	
		Ниже 85%	0	
4	Обеспечение в учреждении условий выполнения требований к охране труда, пожарной безопасности	Да	15	Предшествующий месяц
		1 нарушение	10	
		2 и более нарушения	0	
5	Отсутствие замечаний со стороны органов государственного контроля (надзора) по результатам проверок	Да	15	
		1 замечание	10	
		2 замечания	5	
		3 и более замечания	0	
6	Соблюдение исполнительской	Без нарушений	10	

	дисциплины	Не более 2 нарушений	5	
		3 и более нарушения	0	
7	Стабильность коллектива	Не менее 90%	10	
Итого:			До 100	

Размер надбавки за качество выполняемых работ руководителю учреждения устанавливается до 375% должностного оклада.

3.8. Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет руководителю учреждения устанавливается в зависимости от стажа непрерывной работы в учреждении, стажа работы в государственных органах и органах местного самоуправления в соответствии с таблицей 4.

Таблица 4

№ п.	Стаж работы	Размер надбавки, % должностного оклада
1	2	3
1	От 1 года до 5 лет	10
2	От 5 до 10 лет	15
3	От 10 до 15 лет	20
4	Свыше 15 лет	30

3.9. Премияльные выплаты руководителю учреждения устанавливаются приказом начальника управления по итогам работы за квартал, год в случае наличия экономии фонда оплаты труда при условии выплаты премии работникам учреждения с учетом личного вклада в общие результаты работы учреждения, отсутствия нарушений исполнительской дисциплины.

(в ред. постановлений мэрии г. Новосибирска от 18.04.2014 [N 3376](#), от 07.09.2015 [N 5555](#))

Размер премиальных выплат не должен превышать:

по итогам работы за квартал - 100% должностного оклада;

по итогам работы за год - 150% должностного оклада.

(в ред. [постановления](#) мэрии г. Новосибирска от 18.04.2014 N 3376)

Премияльные выплаты по итогам работы за год могут быть увеличены за счет экономии фонда оплаты труда.

3.10. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с [подпунктами 2.8 - 2.11](#).

---