

Проект постановления мэрии
города Новосибирска

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 и дорожно-благоустроительного комплекса 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 и дорожно-благоустроительного комплекса мэрии города Новосибирска (приложение).

2. Признать утратившими силу постановления мэрии города Новосибирска: от 29.08.2013 № 8209 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент транспорта и дорожно-благоустроительного комплекса мэрии города Новосибирска»;

от 10.06.2014 № 4879 «О внесении изменений в Положение о системах оплаты труда работников 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 29.08.2013 № 8209»;

от 25.08.2014 № 7556 «О внесении изменений в Положение о системах оплаты труда работников 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 29.08.2013 № 8209»;

от 15.08.2016 № 3700 «О внесении изменений в постановление мэрии города Новосибирска от 29.08.2013 № 8209 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департа-

мент транспорта и дорожно-благоустроительного комплекса мэрии города Новосибирска»;

от 14.07.2017 № 3326 «О внесении изменений в абзац второй пункта 3.8 Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент транспорта и дорожно-благоустроительного комплекса мэрии города Новосибирска, утвержденного постановлением мэрии города Новосибирска от 29.08.2013 № 8209»;

от 01.10.2018 № 3575 «О внесении изменений в Положение о системах оплаты труда работников 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 29.08.2013 № 8209».

2. Департаменту информационной политики мэрии города Новосибирска обеспечить опубликование постановления в установленном порядке.

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

Мэр города Новосибирска

А. Е. Локоть

Список рассылки

1. Прокуратура города (для постановления)
2. Бурееву Б. В.

СОГЛАСОВАНО

Первый заместитель мэра

Б. В. Буреев

Заместитель мэра

О. П. Клемешов

Начальник департамента информационной политики мэрии

М. Н. Столяров

Начальник департамента правовой и кадровой работы мэрии

М. А. Маслова

Начальник департамента транспорта и дорожно-благоустроительного комплекса мэрии

Р. В. Дронов

Начальник департамента финансов и налоговой политики мэрии

А. В. Веселков

Начальник департамента экономики и стратегического планирования мэрии

Л. А. Уткина

Начальник управления документационного обеспечения мэрии

М. Б. Барбышева

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

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 и дорожно-благоустроительного комплекса 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» (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 осуществляет департамент транспорта и дорожно-благоустроительного комплекса мэрии города Новосибирска (далее – учреждения).

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами 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 учреждения, 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), 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. Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда учреждения не может составлять менее 60 процентов.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом учреждения, а также их непосредственные руководители.

1.5. Примерный перечень должностей, профессий работников, относящихся к основному персоналу:

1.5.1. Дорожно-благоустроительной отрасли:

рабочий зеленого строительства;

рабочий зеленого хозяйства;

дорожный рабочий;

электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования;

рабочий, занятый на ремонте оборудования, станочных работах ремонтно-механических мастерских;

электрогазосварщик;

водитель автомобиля;

машинист;

тракторист;

1.5.2. Учреждений службы заказчика и застройщика:

инженер всех специальностей и наименований;

1.5.3. Транспортной отрасли:

диспетчер.

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

должностной оклад (оклад);

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера;

выплаты по районному коэффициенту.

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

1.8. 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.

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

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.

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 решению аттестационной комиссии учреждения.

2.7. Должностной оклад (оклад), ставка заработной платы, 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, Положении 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;
- доплаты 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).

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

Ночным считается время с 22.00 час. 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 дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой 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, часовой тарифной ставки) по совмещаемой должности.

3.9. Доплата за особенности деятельности отдельных категорий работников устанавливается в размере 20 % должностного оклада (оклада, часовой 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, часовой 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 стимулирующие выплаты.

Размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, с учетом перечня видов стимулирующих выплат, установленных Положением.

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

Решение о применении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимается руководителем учреждения с учетом решения комиссии по установлению размеров стимулирующих выплат работникам учреждения, созданной в учреждении.

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;

премии за выполнение важных и особо важных заданий.

4.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам определяются учреждением самостоятельно в соответствии 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.

4.4. Надбавки за почетное звание, соответствующее профилю выполняемой работы, работникам рекомендуется устанавливать в размере 20 % должностного оклада (оклада, часовой 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.

4.5. Надбавка за продолжительность непрерывной работы работникам устанавливается в зависимости от стажа на военной службе в рядах Советской Армии и в рядах вооруженных сил Российской Федерации, стажа работы в государственных органах, органах местного самоуправления, учреждениях, организациях дорожно-благоустроительной и транспортной отрасли.

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, часовой 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

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, соглашениями, локальным нормативным актом учреждения, 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.

Примерные 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 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.

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.

4.7. Размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности рекомендуется установить:

основному и вспомогательному персоналу учреждения дорожно-благоустроительной и транспортной отрасли – не более 235 % должностного оклада (оклада, часовой тарифной ставки, сдельной расценки);

административно-управленческому персоналу учреждения дорожно-благоустроительной и транспортной отрасли – не более 145 % должностного оклада (оклада);

работникам учреждения службы заказчика и застройщика – не более 270 % должностного оклада (оклада).

Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается работникам учреждений по результатам ежемесячной оценки качественных показателей эффективности деятельности работника.

4.8. Порядок и условия осуществления премиальных выплат по итогам работы устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иного представителя, избираемого работниками.

4.9. Премиальные выплаты по итогам календарного периода рекомендуется устанавливать:

4.9.1. По итогам работы за месяц и год с учетом личного вклада работника в общие результаты труда, выполнения показателей, предусмотренных муниципальным заданием, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, отсутствия нарушений исполнительской дисциплины в следующих размерах:

по итогам работы за месяц основному и вспомогательному персоналу учреждений дорожно-благоустроительной и транспортной отраслей – не более 95 % должностного оклада (оклада, часовой тарифной ставки);

административно-управленческому персоналу учреждений дорожно-благоустроительной и транспортной отраслей – не более 60 % должностного оклада (оклада),

работникам учреждения службы заказчика и застройщика – не более 110 % должностного оклада (оклада);

по итогам работы за год не более 200 % должностного оклада (оклада, часовой тарифной ставки) по согласованию с департаментом транспорта и дорожно-благоустроительного комплекса мэрии города Новосибирска (далее – департамент) (при наличии экономии фонда оплаты труда).

4.9.2. В зимний период с 15 октября до 15 апреля за интенсивность и напряженность труда с учетом фактически отработанного времени на линии и выполнения сменного задания в размере не более 200 % должностного оклада (оклада, часовой тарифной ставки).

Премия устанавливается водителям спецтехники, механизаторам, рабочим, осуществляющим работы по текущему зимнему содержанию дорог, старшим мастерам дорожным, мастерам дорожным, агрономам, начальникам дорожно-эксплуатационного участка, рабочим дорожного строительства, рабочим зеленого хозяйства, мастерам ремонтно-механической мастерской, рабочим с нормальными условиями труда (отсутствие вредных условий труда), механикам.

4.10. 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, часовой 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.

4.11. 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 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 начальником департамента и руководителем учрежде-

ния, заместителем мэра города Новосибирска и начальником муниципального казенного учреждения города Новосибирска «Управление дорожного строительства» 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».

5.2. Условия оплаты труда заместителей руководителей учреждений, главных бухгалтеров учреждений устанавливаются трудовым договором между руководителями учреждений и их заместителями, главными бухгалтерами учреждений в соответствии с Положением 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: B – количество баллов по учреждению;

O – 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;

$A_{\text{пр}}$ – количество автомобилей с учетом коэффициентов, которое определяется по следующей формуле:

$$A_{\text{пр}} = M \times K,$$

где: M – количество автомобилей, механизмов;
 K – коэффициент (таблица 3);
 a_1, a_2 – коэффициенты, числовые величины которых установлены в следующих размерах: $a_1 = 400, a_2 = 40$;
 $K_{\text{ип}}$ – коэффициент выпуска автомобилей и других машин на линию;
 $T_{\text{см}}$ – 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 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 до 18,0 м	3,0
6	Автомобили грузовые специализированные и специальные грузоподъемностью свыше 60 т, автобусы габаритной длиной свыше 18,0 м	5,0
7	Прицепы, полуприцепы	0,5

Примечание: * – 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 департаментом не чаще одного раза в год на основании подтверждающих документов.

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

5.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений департаментом, для заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений – руководителями этих учреждений в соответствии с перечнем выплат компенсационного характера, утвержденным Положением.

При установлении компенсационных выплат характеристика условий труда должна быть отражена в трудовых договорах.

5.6. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру за работу в ночное время устанавливается доплата в размере 40 % должностного оклада (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 (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;

в размере двойной части должностного оклада (оклада) за день или час работы сверх должностного оклада (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 начальником департамента, заместителем мэра, для заместителей руководителей и главного бухгалтера – руководителем учреждения.

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

5.10. Руководителям учреждений 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 «Заслу-

женный 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».

При наличии двух почетных званий выплата производится по одному из оснований по выбору руководителя учреждения. Выплата надбавок работникам, имеющим почетные звания, производится только по основной работе.

5.12. Надбавка за продолжительность непрерывной работы, выслугу лет руководителю учреждения устанавливается приказом начальника департамента в зависимости от стажа непрерывной работы в государственных органах, органах местного самоуправления, учреждениях, организациях дорожно-благоустроительной и транспортной отрасли, а также лицам, прошедшим военную службу в рядах Советской Армии и в рядах вооруженных сил Российской Федерации.

Размер надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет руководителю учреждения определяется в соответствии с таблицей 1.

5.13. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности руководителю учреждения устанавливается ежемесячно приказом начальника департамента в соответствии с показателями эффективности деятельности учреждения, установленными в таблице 4.

Таблица 4

№ п/п	Критерии оценки	Значение	Удельный вес показателя в размере надбавки за качество выполняемых работ, %		Период
			Дорожно-эксплуатационные учреждения *	Муниципальное казенное учреждение города Новосибирска «Городской фонтан»; муниципальное бюджетное учреждение города Новосибирска «Городской центр организации дорожного движения»; муниципальное казенное учреждение города Новосибирска «Горзеленхоз»; муниципальное казенное учреждение города Новосибирска «Гормост»; муниципальное казенное учреждение города	

				Новосибирска «Центр управления городским автоэлек- тротранспортом»; муниципальное ка- зенное учреждение города Новосибирска «Управление дорож- ного строительства»	
1	2	3	4	5	6
1	Выполнение плано- вого объема оказыва- емых муниципаль- ных услуг, установ- ленного муници- пальным заданием	Да	15	15	Предше- ствующий год
		Нет	0	0	
2	Отсутствие фактов неэффективного, не- правомерного и нецелевого исполь- зование бюджетных средств	Да	10	10	Предше- ствующий ме- сяц
		Нет	0	0	
3	Отсутствие на конец отчетного периода необоснованных остатков денежных средств на лицевых счетах учреждений, за исключением средств от принося- щей доход деятель- ности	Да	10	10	Предше- ствующий ме- сяц
		Нет	0	0	
4	Отсутствие не ис- полненных в уста- новленный срок предписаний органов государственного контроля (надзора)	Да	20	20	Предше- ствующий ме- сяц
		Нет	0	0	
5	Отсутствие фактов несвоевременного представления ме- сячных, квартальных и годовых отчетов,	Да	15	15	Предше- ствующий ме- сяц

	планов финансово-хозяйственной деятельности, статистической отчетности, других сведений и их качество	Нет	0	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	20	20	Предшествующий месяц
		Нет	0	0	
7	Отсутствие фактов несоблюдения трудового законодательства	Да	10	10	Предшествующий месяц
		Нет	0	0	
Итого:			До 100	До 100	

Примечание: * – 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»;

муниципальное казенное учреждение города Новосибирска «Дорожно-эксплуатационное учреждение Советского района».

Размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности выполняемых работ руководителю учреждения дорожно-благоустроительной и транспортной отрасли устанавливается до 235 % должностного оклада, руководителю учреждения службы заказчика и застройщика – до 330 % должностного оклада в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения и определяется в трудовом договоре.

Конкретный размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности руководителю учреждения ежемесячно определяется решением комис-

сии по установлению стимулирующих выплат руководителю учреждения, созданной в департаменте, и устанавливается приказом департамента.

5.14. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности не начисляется руководителю учреждения в случаях:

нарушения сроков выплаты заработной платы и иных выплат работникам учреждения;

необеспечения соответствующих требований охраны труда и требований по безопасному ведению работ в отдельных сферах деятельности при наличии предписаний (постановлений) органов государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и (или) представлений профсоюзных инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов;

наличие фактов установления месячной заработной платы работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения;

нарушения сроков уплаты налогов и сборов, за несвоевременное представление налоговой декларации и за другие нарушения, повлекшие за собой начисление пеней и штрафов;

наличие неурегулированной задолженности по уплате налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации;

необеспечение достигнутого соотношения между уровнем оплаты труда отдельных категорий работников бюджетной сферы и уровнем средней заработной платы в Новосибирской области.

5.15. 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 1 число месяца, следующего за отчетным месяцем, при наличии вины главного бухгалтера.

5.16. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с пунктами 4.1 – 4.13 Положения руководителем учреждения.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру определяются в трудовом договоре в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

5.17. Премии по итогам календарного периода руководителю учреждения устанавливаются приказом начальника департамента при условии выплаты премии работникам учреждения по итогам работы за месяц и год пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде в зависимости от его личного вклада в общие результаты труда, выполнения показателей, предусмотренных годовым планом работы учреждения, высокого уровня исполнения должностных обязанностей.

Размер премии по итогам календарного периода (месяц) не должен превышать:

руководителю учреждения дорожно-благоустроительной и транспортной отрасли устанавливается – 95 % должностного оклада;

руководителю учреждения службы заказчика и застройщика – 135% должностного оклада;

Премии по итогам календарного периода (год) руководителю учреждения устанавливаются в размере не более 200 % должностного оклада.

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

5.18. Премияльные выплаты по итогам работы за календарный период (месяц, год) руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам не осуществляется 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 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, год) руководителю учреждения, при наличии оснований, принимается комиссией департамента по установлению выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, решение о невыплате премии по итогам календарного периода (месяц, год) заместителям руководителя и главным бухгалтерам принимается комиссией по установлению выплат стимулирующего характера работников учреждений.

5.19. Премия за выполнение важных и особо важных заданий руководителям учреждений устанавливается приказом департамента за качественное и оперативное выполнение важного или особо важного задания и выплачивается одновременно при наличии экономии фонда оплаты труда.

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

разработка и реализация стратегических проектов;

работы по предотвращению аварийных ситуаций;

устранение аварийных ситуаций и их последствий;

качественное и оперативное выполнение дополнительного объема работ (без оплаты) наряду с успешным выполнением основных функций;

непредвиденные и дополнительные работы;

реализация экспериментальных и инновационных проектов.

Размер премиальных выплат руководителям учреждений не должен превышать 200% должностного оклада.

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

6. Заключительные положения

6.1. Руководители учреждений используют экономию фонда оплаты труда, полученную за счет проведения мероприятий по оптимизации штатной численности и изменению трудового процесса, на увеличение заработной платы работников.

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.