



МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА И ДОРОЖНОГО ХОЗЯЙСТВА  
НОВГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПО С Т А Н О В Л Е Н И Е

20.04.2018 №4

Великий Новгород

**Об утверждении Положения об оплате труда  
работников государственных областных казенных учреждений,  
подведомственных министерству транспорта и дорожного хозяйства  
Новгородской области, в сфере дорожного хозяйства**

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Новгородской области от 12.03.2014 № 160 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области», руководствуясь пунктом 3.35 Положения о министерстве транспорта и дорожного хозяйства Новгородской области, утвержденного постановлением Правительства Новгородской области от 10.09.2014 № 468, министерство транспорта и дорожного хозяйства Новгородской области **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников государственных областных казенных учреждений, подведомственных министерству транспорта и дорожного хозяйства Новгородской области, в сфере дорожного хозяйства.

2. Признать утратившими силу постановления департамента транспорта и дорожного хозяйства Новгородской области:

от 13.04.2015 № 4 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных областных казенных учреждений, подведомственных департаменту транспорта и дорожного хозяйства Новгородской области в сфере дорожного хозяйства»;

от 12.12.2016 № 16 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных областных казенных учреждений, подведомственных департаменту транспорта и дорожного хозяйства Новгородской области в сфере дорожного хозяйства»;

от 18.05.2017 № 4 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных областных казенных учреждений, подведомственных департаменту транспорта и дорожного хозяйства Новгородской области в сфере дорожного хозяйства».

3. Опубликовать постановление в газете «Новгородские ведомости» и разместить на «Официальном интернет-портале правовой информации» ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)).

**Министр транспорта  
и дорожного хозяйства  
Новгородской области** **С.В.Шульцев**



УТВЕРЖДЕНО  
постановлением министерства  
транспорта и дорожного хозяйства  
Новгородской области  
от 20.04.2018 № 4

**Положение об оплате труда  
работников государственных областных казенных учреждений,  
подведомственных министерству транспорта и дорожного хозяйства  
Новгородской области, в сфере дорожного хозяйства**

## **1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников государственных областных казенных учреждений, подведомственных министерству транспорта и дорожного хозяйства Новгородской области, в сфере дорожного хозяйства (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Новгородской области от 12.03.2014 № 160 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области» и устанавливает порядок и условия оплаты труда работников государственных областных казенных учреждений, подведомственных министерству транспорта и дорожного хозяйства Новгородской области, в сфере дорожного хозяйства (далее - учреждения, министерство).

1.2. Оплата труда работников учреждений устанавливается настоящим Положением в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, постановлениями Правительства Новгородской области и принимаемыми в соответствии с ними иными нормативными правовыми актами министерства.

1.3. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

выплат компенсационного и стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения Новгородской областной организации общероссийского профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства.

1.4. Оплата труда работников учреждений состоит из:

окладов (должностных окладов);

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

1.5. Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой до введения Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Заработная плата работников учреждений предельными размерами не ограничивается.

1.7. Финансирование расходов на оплату труда работников учреждений осуществляется в пределах средств, предусмотренных в областном бюджете на соответствующий финансовый год.

Фонд оплаты труда работников учреждений формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований областного бюджета, могут направляться учреждением на выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.8. Работодатель обязан обеспечить выплату месячной заработной платы работникам, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

## 2. Оплата труда руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения

2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения, и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

2.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения» в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными нормативными правовыми актами.

2.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы

работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения) устанавливается в кратности, равной 3.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения) устанавливается в кратности, равной 3.

2.4. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения и рассчитывается за календарный год.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения в целях определения предельного уровня их соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922.

При установлении условий оплаты труда руководителю учреждения работодатель должен исходить из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с пунктом 2.3 настоящего Положения, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

2.5. Должностные оклады заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 15 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

2.6. Выплаты компенсационного характера:

2.6.1. Выплаты руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в размере 4 процентов должностного оклада с учетом результатов специальной оценки условий труда на рабочих местах (аттестации рабочих мест по условиям труда);

2.6.2. Выплаты за совмещение профессий (должностей) заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются при совмещении ими профессий (должностей). Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового

договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда;

2.6.3. Выплаты за расширение зон обслуживания заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются при расширении зон обслуживания. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда;

2.6.4. Выплаты за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда;

2.6.5. В случае привлечения руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни размер доплаты составляет одинарную дневную или часовую ставку (часть 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, и двойную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения, 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;

2.6.6. Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

2.6.7. Выплаты за работу в ночное время производятся руководителю учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Минимальный размер выплаты за работу в ночное время составляет 20% должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Расчет части должностного оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели;

2.6.8. При выполнении работ различной квалификации оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации;

2.6.9. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются руководителю учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют документально подтвержденный доступ, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

2.6.10. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах;

2.6.11. Основанием для установления выплат компенсационного характера руководителю учреждения является приказ министерства, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения - приказ учреждения.

2.7. Выплаты стимулирующего характера:

2.7.1. Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается с учетом интенсивности и напряженности работы по каждой должности.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

руководителю учреждения в размере 7,0 должностных окладов;

заместителю руководителя в размере 6,4 должностных окладов;

главному бухгалтеру учреждения в размере 5,4 должностных окладов.

2.7.2. Выплата за качество выполняемых работ выплачивается единовременно при:

своевременном выполнении работником непредвиденных и срочных работ в размере до 5 (пяти) должностных окладов;

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации в размере до 4 (четырех)

должностных окладов;

награждении ведомственными знаками отличия (знаками отличия) в случаях, предусмотренных федеральными нормативными правовыми актами, в размере до 3 (трех) должностных окладов;

поощрениях, предусмотренных областными нормативными правовыми актами, в размере до 2 (двух) должностных окладов;

награждении Почетной грамотой учреждения в размере до 1 (одного) должностного оклада.

2.7.3. Ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы в размерах:

от 1 до 5 лет - 10 % должностного оклада;

от 5 до 10 лет - 15 % должностного оклада;

от 10 до 15 лет - 20 % должностного оклада;

свыше 15 лет - 30 % должностного оклада.

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты, и определение ее размера осуществляются комиссией учреждения по установлению стажа, состав которой утверждается приказом учреждения.

В общий стаж работы, дающий право на установление выплаты, включаются периоды:

время работы в учреждении;

время работы в экспертных и проектных организациях;

время работы в организациях дорожной отрасли на должностях руководителей и специалистов, работа которых связана с осуществлением деятельности в области дорожного хозяйства;

время работы в строительных организациях, на должностях, связанных со строительством, ремонтом и реконструкцией зданий и сооружений;

время работы на руководящих должностях;

время работы в образовательных организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях, готовящих кадры для строительной отрасли, на должностях преподавательского состава, связанных с проектированием и строительством;

время военной службы в Вооруженных Силах СССР и Вооруженных Силах Российской Федерации;

периоды службы (работы) на должностях государственной гражданской службы, муниципальной службы;

время обучения, необходимого для работы по соответствующей специальности, в образовательных организациях системы повышения квалификации и переподготовки кадров с отрывом от работы;

для специалистов - время работы на должностях по специальности, соответствующей занимаемой должности в учреждении;

иные периоды работы, опыт и знания по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности, на основании решения комиссии.



Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты, является трудовая книжка, а также документы, удостоверяющие наличие стажа работы, дающего право на получение названной выплаты.

Выплата начисляется исходя из должностного оклада руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения без учета других выплат стимулирующего и компенсационного характера и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

При временном замещении выплата начисляется на должностной оклад по основной работе.

2.7.4. Руководитель учреждения, заместитель руководителя, главный бухгалтер учреждения могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, при наличии экономии фонда оплаты труда за текущий период.

Премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год максимальным размером не ограничивается.

Премирование руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения осуществляется на основании оценки эффективности их деятельности с учетом достижения установленных показателей эффективности их деятельности и критериев оценки эффективности деятельности.

Оценка показателей эффективности деятельности учреждения проводится один раз в год до 31 декабря отчетного года, руководителя учреждения – ежемесячно и ежеквартально в срок до 01 числа месяца, следующего за отчетным периодом, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения – в сроки, установленные приказом учреждения, в соответствии с установленными критериями оценки их деятельности путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

Руководитель учреждения с учетом приложения №1 к Положению готовит отчет об эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения в сроки, указанные в четвертом абзаце настоящего подпункта, и направляет его в оценочную комиссию, созданную министерством.

Заместитель руководителя, главный бухгалтер учреждения с учетом приложения №2 к Положению готовят отчеты об эффективности деятельности в сроки, установленные приказом учреждения, и направляют их в оценочную комиссию, созданную в учреждении.

Состав и порядок деятельности оценочной комиссии для осуществления оценки эффективности деятельности учреждения и руководителя учреждения утверждаются приказом министерства.

Состав и порядок деятельности оценочной комиссии для осуществления оценки эффективности деятельности заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения утверждаются приказом учреждения.

Оценочная комиссия, созданная министерством, рассматривает отчет руководителя учреждения и на его основе проводит оценку эффективности деятельности учреждения и его руководителя в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности в баллах. По результатам рассмотрения отчета оценочная комиссия готовит предложения о премировании (невыплате премии) руководителя (руководителю) учреждения.

По результатам рассмотрения отчетов заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения оценочная комиссия, созданная в учреждении, готовит предложения о премировании (невыплате премии) заместителя руководителя, главного бухгалтера (заместителю руководителя, главному бухгалтеру) учреждения.

Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 100 процентов. Премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных за отчетный период руководителем учреждения, заместителем руководителя, главным бухгалтером учреждения, составит меньше 50 процентов.

На основании предложений оценочной комиссии принимается решение о премировании или об отказе в премировании:

в отношении руководителя учреждения – министерством и оформляется приказом министерства;

в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения – руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения.

2.8. Из фонда оплаты труда руководителю учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения может быть оказана материальная помощь в случаях:

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки);

необходимости длительного (более одного месяца) лечения и восстановления здоровья работника;

утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение о выплате материальной помощи руководителю учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается в течение 14 календарных дней со дня поступления заявления:

в отношении руководителя учреждения - министерством и оформляется приказом министерства;

в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения - руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения.

Материальная помощь, оказываемая руководителю учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения, максимальными размерами не ограничивается.

2.9. В случае смерти руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением документов, подтверждающих родство и наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается в течение 14 календарных дней со дня поступления заявления:

в отношении руководителя учреждения - министерством и оформляется приказом министерства;

в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения - руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения.

2.10. Материальная помощь, оказываемая руководителю учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения, не относится к выплатам стимулирующего характера и не учитывается при определении среднего заработка руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения.

### 3. Оплата труда работников учреждения (за исключением руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения)

3.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения (за исключением руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения) (далее работники учреждения) устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», в соответствии с приложением №3 к Положению.

Размеры окладов рабочих определяются в соответствии с Единым

тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, на основе отнесения их к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», и не могут быть меньше размеров минимальных окладов рабочих, указанных в приложении № 4 к Положению.

3.2. В целях дифференциации окладов (должностных окладов) работников учреждения система оплаты труда включает повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу).

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности устанавливается работникам учреждения с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемых работ, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также при замещении должности, предусматривающей категоричность, согласно приложениям №3 и №4 к Положению.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года. Решение об установлении повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) принимается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Размер выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника учреждения на повышающий коэффициент.

3.3. Выплаты компенсационного характера:

3.3.1. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах;

3.3.2. Выплаты работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в размере 4 процентов оклада (должностного оклада) с учетом результатов специальной оценки условий труда на рабочих местах (аттестации рабочих мест по условиям труда), согласно приложению №5 к Положению;

3.3.3. Выплаты за совмещение профессий (должностей) устанавливаются работникам учреждения при совмещении им профессий (должностей). Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда;

3.3.4. Выплаты за расширение зон обслуживания устанавливаются работникам учреждения при расширении зон обслуживания. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда;

3.3.5. Выплаты за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются работникам учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда.

3.3.6. В случае привлечения работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни размер доплаты составляет одинарную дневную или часовую ставку (часть оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника учреждения, 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;

3.3.7. Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

3.3.8. Выплаты за работу в ночное время производятся работникам учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Минимальный размер выплаты за работу в ночное время составляет 20% оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

3.3.9. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются работникам учреждения, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют документально подтвержденный доступ, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

#### 3.4. Выплаты стимулирующего характера:

3.4.1. Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается с учетом интенсивности и напряженности работы.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения составляет от 2,0 до 5,0 размеров оклада (должностного оклада);

3.4.2. Выплата за качество выполняемых работ выплачивается единовременно при:

своевременном выполнении работником непредвиденных и срочных работ в размере до 5 (пяти) окладов (должностных окладов);

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации в размере до 4 (четырех) окладов (должностных окладов);

награждении ведомственными знаками отличия (знаками отличия) в случаях, предусмотренных федеральными нормативными правовыми актами, в размере до 3 (трех) окладов (должностных окладов);

поощрениях, предусмотренных областными нормативными правовыми актами, в размере до 2 (двух) окладов (должностных окладов);

награждении Почетной грамотой учреждения в размере до 1 (одного) оклада (должностного оклада).

3.4.3. Ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от стажа работы в размерах:

от 1 до 5 лет	-	10 % оклада (должностного оклада);
от 5 до 10 лет	-	15 % оклада (должностного оклада);
от 10 до 15 лет	-	20 % оклада (должностного оклада);
свыше 15 лет	-	30 % оклада (должностного оклада).

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты, и определение ее размера осуществляются комиссией учреждения по установлению стажа, состав которой утверждается приказом учреждения;

В общий стаж работы, дающий право на установление выплаты, включаются периоды:

- время работы в учреждении;
- время работы в экспертных и проектных организациях;
- время работы в организациях дорожной отрасли на должностях руководителей и специалистов, работа которых связана с осуществлением деятельности в области дорожного хозяйства;
- время работы в строительных организациях, на должностях, связанных со строительством, ремонтом и реконструкцией зданий и сооружений;
- время работы на руководящих должностях;
- время работы в образовательных организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях, готовящих кадры для строительной отрасли, на должностях преподавательского состава, связанных с проектированием и строительством;
- время военной службы в Вооруженных Силах СССР и Вооруженных Силах Российской Федерации;
- периоды службы (работы) на должностях государственной гражданской службы, муниципальной службы;
- время обучения, необходимого для работы по соответствующей специальности, в образовательных организациях системы повышения квалификации и переподготовки кадров с отрывом от работы;
- для специалистов – время работы на должностях по специальности, соответствующей занимаемой должности в учреждении;
- иные периоды работы, опыт и знания по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности, на основании решения комиссии;
- общий трудовой стаж работы (для рабочих учреждения, отнесенных к I квалификационному уровню ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» (дворник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений));
- стаж работы по профессии (для остальных рабочих учреждения).

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты, является трудовая книжка, а также документы, удостоверяющие наличие стажа работы, дающего право на получение названной выплаты.

Выплата начисляется исходя из оклада (должностного оклада) работника учреждения без учета других выплат стимулирующего и компенсационного характера и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

При временном замещении выплата начисляется на оклад (должностной оклад) работника учреждения по основной работе.

3.4.4. Работники учреждения могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, при наличии экономии фонда оплаты труда за текущий период.

Премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год максимальным размером не ограничивается.

Премирование работников учреждения осуществляется на основании оценки эффективности их деятельности с учетом достижения установленных показателей эффективности их деятельности и критериев оценки эффективности деятельности (приложение №2 к Положению).

Оценка показателей эффективности деятельности работников учреждения проводится в сроки, установленные приказом учреждения, в соответствии с установленными критериями оценки их деятельности путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

Работники учреждения с учетом приложения №2 к Положению готовят отчеты об эффективности деятельности в сроки, установленные приказом учреждения, и направляют их в оценочную комиссию, состав и порядок деятельности которой утверждается приказом учреждения.

По результатам рассмотрения отчетов работников учреждения оценочная комиссия, созданная в учреждении, готовит предложения о премировании (невыплате премии) работников (работникам) учреждения.

Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 100 процентов. Премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных за отчетный период работником учреждения, составит меньше 50 процентов.

На основании предложений оценочной комиссии руководителем учреждения принимается решение о премировании или об отказе в премировании работников учреждения, которое оформляется приказом учреждения.

3.5. Из фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в случаях:

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки);

необходимости длительного (более одного месяца) лечения и восстановления здоровья работника;

утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение о выплате материальной помощи работникам учреждения и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере в отношении работников учреждения принимается руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения в течение 14 дней со дня поступления заявления.



Материальная помощь, оказываемая работникам учреждения, максимальными размерами не ограничивается.

3.6. В случае смерти работника учреждения материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением документов, подтверждающих родство и наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере в отношении работников учреждения принимается руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения в течение 14 дней со дня поступления заявления.

3.7. Материальная помощь, оказываемая работникам учреждения, не относится к выплатам стимулирующего характера и не учитывается при определении среднего заработка работника учреждения.

---

Приложение №1  
к Положению об оплате труда  
работников государственных  
областных казенных учреждений,  
подведомственных  
министерству транспорта и дорожного  
хозяйства Новгородской области,  
в сфере дорожного хозяйства

**ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ**  
эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения  
и критериев оценки эффективности их деятельности

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
<b>I. Основная деятельность учреждения</b>			
1.	Снижение доли протяженности автомобильных дорог общего пользования регионального или межмуниципального значения, не отвечающих нормативным требованиям, в общей протяженности автомобильных дорог общего пользования регионального или межмуниципального значения	Доля протяженности автомобильных дорог общего пользования регионального или межмуниципального значения, отвечающих нормативным требованиям: 50 – 100 %	5 баллов
		Доля протяженности автомобильных дорог общего пользования регионального или межмуниципального значения, отвечающих нормативным требованиям: 49 % и менее	0 баллов
2.	Отсутствие роста дорожно-транспортных происшествий по сопутствующим дорожным условиям	Рост дорожно-транспортных происшествий по сопутствующим дорожным условиям до 30% включительно	5 баллов
		Рост дорожно-транспортных происшествий по сопутствующим дорожным условиям на 31% и более	0 баллов
3.	Удовлетворенность граждан доступностью и качеством предоставления государственных услуг	Отсутствие обоснованных жалоб на доступность и качество предоставления государственных услуг	5 баллов
		Наличие: 1 обоснованной жалобы 2 и более обоснованных жалоб	3 баллов 0 баллов
4.	Обеспечение информационной открытости учреждения	Наличие официального сайта учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и поддержание его в актуальном состоянии; размещение информации о деятельности учреждения, в том числе на официальном сайте	10 баллов

		учреждения, и (или) в средствах массовой информации; наличие в учреждении стендов с информацией о перечне предоставляемых государственных услуг	
		Наличие замечаний по поддержанию официального сайта учреждения в актуальном состоянии, размещению информации о деятельности учреждения, оформлению стендов в учреждении	0 баллов
5.	Участие учреждения в реализации мероприятий государственных программ Новгородской области	Участие учреждения в реализации мероприятий государственных программ Новгородской области	10 баллов
		Неучастие учреждения в реализации мероприятий государственных программ Новгородской области	0 баллов
<b>II. Финансово-экономическая деятельность, исполнительская дисциплина руководителя учреждения</b>			
1.	Целевое и эффективное использование бюджетных средств	Отсутствие фактов нецелевого и неэффективного использования бюджетных средств	10 баллов
		Наличие фактов нецелевого и неэффективного использования бюджетных средств	0 баллов
2.	Своевременное и качественное предоставление учреждением бухгалтерской, статистической отчетности и иной информации по запросам	Отсутствие замечаний при предоставлении учреждением бухгалтерской, статистической отчетности и иной информации по запросам	7 баллов
		Наличие замечаний при предоставлении учреждением бухгалтерской, статистической отчетности и иной информации по запросам	0 баллов
3.	Своевременное предоставление месячных, квартальных и годовых отчетов об итогах деятельности учреждения	Соблюдение сроков предоставления месячных, квартальных и годовых отчетов об итогах деятельности учреждения	7 баллов
		Несоблюдение сроков предоставления месячных, квартальных и годовых отчетов об итогах деятельности учреждения	0 баллов
4.	Соблюдение сроков и порядка предоставления проектов бюджетных смет на очередной финансовый год	Соблюдение сроков и порядка предоставления проектов бюджетных смет на очередной финансовый год	7 баллов

		Несоблюдение сроков и (или) порядка предоставления проектов бюджетных смет на очередной финансовый год	0 баллов
<b>III. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами</b>			
1.	Соблюдение сроков повышения квалификации работников учреждения (количество специалистов, запланированных к повышению квалификации в отчетном периоде, и количество работников, повысивших свою квалификацию в отчетном периоде)	Соблюдение сроков повышения квалификации работников учреждения	7 баллов
		Несоблюдение сроков повышения квалификации работников учреждения	0 баллов
2.	Укомплектованность учреждения работниками	Количество вакантных должностей не более 4-х одновременно	10 баллов
		Количество вакантных должностей более 4-х одновременно	0 баллов
3.	Рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом	Рост средней заработной платы работников учреждения	7 баллов
		Отсутствие роста средней заработной платы работников учреждения	0 баллов
4.	Соблюдение установленного соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения со среднемесячной заработной платой работников учреждения	Соблюдение установленного соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения со среднемесячной заработной платой работников учреждения	10 баллов
		Несоблюдение установленного соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения со среднемесячной заработной платой работников учреждения	0 баллов

Приложение №2  
к Положению об оплате труда  
работников государственных  
областных казенных учреждений,  
подведомственных  
министерству транспорта и дорожного  
хозяйства Новгородской области,  
в сфере дорожного хозяйства

**ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ**  
эффективности деятельности и критериев оценки эффективности  
деятельности  
заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, руководителей  
подразделений, специалистов и служащих учреждения

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерий оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1.	Качество, полнота и сроки исполнения должностных обязанностей	Исполнение должностных обязанностей без замечаний и в установленные сроки	50
2.	Соблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие дисциплинарных взысканий; отсутствие опозданий на работу, рациональное использование рабочего времени	10
3.	Отношение к порученной работе	Самостоятельность, ответственность, инициативность, настойчивость при достижении результатов	20
4.	Отсутствие замечаний по работе с документами	Соблюдение сроков в работе с документами, качество подготовленных документов достоверность сведений, представленных в документах	10
5.	Обеспечение требований охраны труда	Соблюдение требований охраны труда без замечаний	10
	Итого:		100

**ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ**  
**эффективности деятельности и критериев оценки эффективности**  
**деятельности рабочих учреждения**

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерий оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1.	Качество, полнота и сроки исполнения трудовых обязанностей	Исполнение трудовых обязанностей без замечаний и в установленные сроки	50
2.	Соблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие дисциплинарных взысканий; отсутствие опозданий на работу, рациональное использование рабочего времени	10
3.	Отношение к порученной работе	Самостоятельность, ответственность, инициативность, настойчивость при достижении результатов	30
4.	Обеспечение требований охраны труда	Соблюдение требований охраны труда без замечаний	10
	Итого:		100

Приложение №3  
к Положению об оплате труда  
работников государственных  
областных казенных учреждений,  
подведомственных  
министерству транспорта и дорожного  
хозяйства Новгородской области,  
в сфере дорожного хозяйства

**РАЗМЕРЫ**  
минимальных окладов (должностных окладов) специалистов и служащих  
и повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу)  
по занимаемой должности

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)	Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу)
1	2	3	4
1.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	4115	0,2
1.2.	2 квалификационный уровень	4279	0,2
2.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	4451	0,2
2.2.	2 квалификационный уровень	4628	0,2
2.3.	3 квалификационный уровень	4814	0,2
2.4.	4 квалификационный уровень	5006	0,2
2.5.	5 квалификационный уровень	5207	0,2
3.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
3.1.	1 квалификационный уровень	5415	0,2
3.2.	2 квалификационный уровень	5618	0,2
3.3.	3 квалификационный уровень	5839	0,2

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)	Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу)
	уровень		
3.4.	4 квалификационный уровень	6304	0,3
3.5.	5 квалификационный уровень	7135	0,4
4.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
4.1.	1 квалификационный уровень	7880	0,7
4.2.	2 квалификационный уровень	8195	0,7
4.3.	3 квалификационный уровень	8522	0,7
5.	Должности не отнесенные к ПКГ		
5.1.	Главный инженер	8424	0,7
5.2.	Руководители структурных подразделений	7880	0,7
5.3.	Заместители руководителей структурных подразделений	7135	0,4
5.4.	Специалисты в отделах	5415	0,2



Приложение №4  
к Положению об оплате труда  
работников государственных  
областных казенных учреждений,  
подведомственных  
министерству транспорта и дорожного  
хозяйства Новгородской области,  
в сфере дорожного хозяйства

**РАЗМЕРЫ**  
минимальных окладов рабочих по ПКГ и повышающих  
коэффициентов к окладу

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Размер оклада (руб.)	Размер повышающего коэффициента к окладу
1	2	3	4
1.	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	2059	0,2
1.2.	2 квалификационный уровень	2265	0,2
2.	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	3424	0,2
2.2.	2 квалификационный уровень	3766	0,2
2.3.	3 квалификационный уровень	4143	0,2
2.4.	4 квалификационный уровень	4557	0,2

Приложение №5  
к Положению об оплате труда  
работников государственных  
областных казенных учреждений,  
подведомственных  
министерству транспорта и дорожного  
хозяйства Новгородской области,  
в сфере дорожного хозяйства

**ПЕРЕЧЕНЬ**

должностей работников учреждения, которым установлена выплата за работу  
с вредными и (или) опасными условиями труда

№ п/п	Наименование должности	выплата % к окладу
1.	Водитель автомобиля	4