



**МИНИСТЕРСТВО СПОРТА И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ  
НОВГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

12 июля 2018 года № 4

Великий Новгород

**О внесении изменений в постановление департамента по физической культуре и спорту Новгородской области от 29 августа 2014 года № 4**

Министерство спорта и молодежной политики Новгородской области  
**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Внести изменения в постановление департамента по физической культуре и спорту Новгородской области от 29 августа 2014 года № 4 «Об утверждении примерных положений об оплате труда работников областных автономных учреждений, подведомственных департаменту по физической культуре и спорту Новгородской области»:

1.1. Заменить в заголовке к тексту, преамбуле, пункте 1 слова «департамент по физической культуре и спорту Новгородской области» на «министерство спорта и молодежной политики Новгородской области» в соответствующем падеже;

1.2. Дополнить пункт 1 абзацем следующего содержания:

«Примерное положение об оплате труда работников областных и автономных учреждений сферы деятельности молодежной политики, подведомственных министерству спорта и молодежной политики Новгородской области.»;

1.3. В Примерном положении об оплате труда работников областных автономных учреждений сферы деятельности спортивных школ и спортивных школ олимпийского резерва, подведомственных департаменту по физической культуре и спорту Новгородской области (далее Положение), утвержденном названным постановлением:

1.3.1. Заменить в заголовке к тексту, отметках о наличии приложений № 1, №№ 3-13 слова «департамент по физической культуре и спорту Новгородской области» на «министерство спорта и молодежной политики Новгородской области» в соответствующем падеже;

1.3.2. Изложить пункт 1.1 в редакции:

«1.1 Примерное положение об оплате труда работников областных автономных учреждений сферы деятельности спортивных школ и спортивных школ олимпийского резерва, подведомственных министерству спорта и молодежной политики Новгородской области, (далее Положение,

учреждение) 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»;

1.3.3. Заменить в пункте 1.5 слова «Департамент по физической культуре и спорту Новгородской области (далее департамент)» на «Министерство спорта и молодежной политики Новгородской области (далее министерство)»;

1.3.4. Изложить пункт 2.3 в редакции:

«2.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителей учреждений, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений) устанавливается министерством в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения в кратности, равной:

Кратность	Общее количество баллов учреждения
3,6	0
3,8	1
4,0	2
4,2	3
4,4	4
4,6	5
4,8	6

Количество баллов, присваиваемых каждому учреждению, определяется в соответствии с приложением № 12 к Положению.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждений за отчетный год ежегодно устанавливается министерством в зависимости от общего количества баллов, суммированных по двум показателям, установленным в приложении № 12 к Положению.

Учреждения в срок до 15 января текущего календарного года, представляют в министерство следующие сведения:

1) сведения о среднемесячной заработной плате работников учреждения за предшествующий год (без учета заработной платы руководителей учреждений, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений);

2) об объеме доходов учреждения от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности за предшествующий год;

3) о расчетных показателях в баллах для отнесения учреждения к одной из категорий (первой, второй, третьей, четвертой) по форме согласно приложению № 13 к Положению.

К первой категории относятся учреждения, сумма расчетных показателей которых превышает 20 баллов.

Ко второй категории относятся учреждения, сумма расчетных показателей которых от 15 до 20 баллов.

К третьей категории относятся учреждения, сумма расчетных показателей которых от 10 до 14 баллов.

К четвертой категории относятся учреждения, сумма расчетных показателей которых не превышает 9 баллов.

Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в целых рублях. Установленный размер должностного оклада подлежит индексации в случаях, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации, Новгородской области. При индексации (увеличении) должностного оклада его размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

В случае создания нового учреждения и невозможности по причине отсутствия фактических начислений работникам учреждения в течение 12 календарных месяцев, необходимых для расчета среднемесячной заработной платы, предельный уровень соотношения заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения рассчитывается начиная с месяца создания учреждения.»;

1.3.5. В пункте 2.5:

1.3.5.1. Заменить цифру «2,5» на «2,9»;

1.3.5.2. Изложить четвертый абзац в редакции:

«Установленные размеры должностных окладов подлежат индексации в случаях, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации, Новгородской области. При индексации (увеличении) должностных окладов их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.»;

1.3.6. Заменить в подпункте 2.5.2 слова «департамент должен» на «министерство должно»;

1.3.7. Дополнить пункт 2.6 абзацем следующего содержания:

«Выплаты по повышающему коэффициенту должностной оклад не увеличивают и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, определяемых в процентном отношении к должностному окладу.»;

1.3.8. Изложить второй абзац пункта 2.11 в редакции:

«выплаты руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;»;

1.3.9. В пункте 2.16:

1.3.9.1. Заменить слово «департамент» на «министерство» в соответствующем падеже;

1.3.9.2. Заменить в третьем абзаце цифру «1» на «15»;

1.3.9.3. Заменить в четвертом абзаце цифру «1» на «10»;

1.3.9.4. Заменить в восьмом, девятом абзацах цифру «3» на «10»;

1.3.10. Дополнить пункт 3.2 абзацем следующего содержания:

«Установленные размеры окладов (должностных окладов) подлежат индексации в случаях, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации, Новгородской области. При индексации (увеличении) окладов (должностных окладов) их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.»;

1.3.11. В пункте 3.4:

1.3.11.1. Исключить четвертый, пятый абзацы;

1.3.11.2. Дополнить абзацем следующего содержания:

«Выплаты по повышающему коэффициенту должностной оклад не увеличивают и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, определяемых в процентном отношении к должностному окладу.»;

1.3.12. Исключить пункты 3.7, 3.8;

1.3.13. Изложить второй абзац пункта 3.10 в редакции:

«выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;»;

1.3.14. Дополнить пункт 3.11 абзацами следующего содержания:

«выплата тренерам при первичном трудоустройстве;  
выплата за результативное участие в подготовке спортсмена (команды).»;

1.3.15. В пункте 3.15:

1.3.15.1. Заменить в третьем абзаце цифру «1» на «10»;

1.3.15.2. Заменить в пятом абзаце цифру «3» на «10»;

1.3.16. Дополнить пунктами 3.16-3.18 следующего содержания:

«3.16. Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку на начальном и тренировочном этапе, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в учреждение, осуществляющее спортивную подготовку, в течение первых 4 лет устанавливаются выплаты к окладу (должностному окладу) в размере 30 процентов.

3.17. Выплаты за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) устанавливаются к окладу (должностному окладу) следующих работников:

тренеру учреждения и тренерскому составу (при бригадном методе работы), ранее участвовавшим в подготовке спортсмена, достигшего значимый спортивный результат на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, в том числе и в случаях перехода данного спортсмена в другую организацию, осуществляющую спортивную подготовку;

иным специалистам учреждения, оказавшим практическую помощь тренеру (тренерам) при подготовке спортсмена, достигшего значимый

спортивный результат на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях.

Выплаты к окладу (должностному окладу) работников устанавливаются за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса, как занимающегося в учреждении, осуществляющем спортивную подготовку, так и ранее проходившего подготовку, либо переданного для дальнейшего прохождения в другое учреждение.

Выплаты к окладу (должностному окладу) работников устанавливаются по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований, а срок его действия – в течение одного календарного года, следующего за годом достижения спортсменом значимого спортивного результата, а по международным спортивным соревнованиям – до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса (за исключением случаев их проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат).

Если в период действия выплат за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) спортсмен улучшил спортивный результат, размер выплат к окладу (должностному окладу) работников соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

Выплаты к окладу (должностному окладу) работников за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) устанавливаются в размерах в соответствии с приложением № 2 к Положению.

3.18. Решение об установлении стимулирующих выплат тренерам при первичном трудоустройстве, выплат за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) к окладу (должностному окладу) работников, указанных в пунктах 3.16, 3.17 настоящего Положения, принимается руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения в пределах фонда оплаты труда.»;

1.3.17. Изложить пункт 4.1 в редакции:

«4.1. Выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 4 % оклада (должного оклада).»;

1.3.18. Изложить пункт 4.8 в редакции:

«4.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников учреждения по соответствующим должностям в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.»;

1.3.19. Заменить в пунктах 5.1, 5.2 слово «департамент» на «министерство» в соответствующем падеже;

1.3.20. Изложить Приложение № 2 в редакции:

«Приложение № 2  
к Примерному положению об  
оплате труда работников  
областных автономных  
учреждений сферы деятельности  
спортивных школ и спортивных  
школ олимпийского резерва,  
подведомственных министерству  
спорта и молодежной политики  
Новгородской области

**РАЗМЕРЫ**

стимулирующих выплат за результативное участие  
в подготовке спортсмена (команды)

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер выплаты к окладу (должностному окладу) за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды)		
			тренеру учрежде- ния	тренерскому составу (при бригадном методе работы)	заместителю руководителя учреждения и иным специалистам
1	2	3	4	5	6
1.1.	Олимпийские игры, чемпионат мира	1	до 2,0	до 0,20	до 0,10
		2-3	до 1,6	до 0,16	до 0,08
		4-6	до 1,0	до 0,1	до 0,05
		участие	до 0,8	до 0,08	до 0,04
1.2.	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы	1	до 1,6	до 0,16	до 0,08
		2-3	до 1,0	до 0,1	до 0,05
		4-6	до 0,8	до 0,08	до 0,04
		участие	до 0,6	до 0,06	до 0,03
1.3.	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	до 1,0	до 0,1	до 0,05
		2-3	до 0,8	до 0,08	до 0,04
		4-6	до 0,6	до 0,06	до 0,03
		участие	до 0,4	до 0,04	до 0,02
1.4.	Этапы кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	до 0,8	до 0,08	до 0,04
		2-3	до 0,6	до 0,06	до 0,03
		4-6	до 0,4	до 0,04	до 0,02
		участие	до 0,2	до 0,02	до 0,01
1.5.	Прочие официальные международные спортивные соревнования	1	до 0,6	до 0,06	до 0,03
		2-3	до 0,4	до 0,04	до 0,02
		4-6	до 0,2	до 0,02	до 0,01
		участие	-	-	-

1	2	3	4	5	6
2.1.	Чемпионат России, кубок России (сумма этапов или финал)	1	до 1,00	до 0,1	до 0,05
		2-3	до 0,80	до 0,08	до 0,04
		4-6	до 0,60	до 0,06	до 0,03
		участие	до 0,40	до 0,04	до 0,02
2.2.	Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы)	1	до 0,80	до 0,08	до 0,04
		2-3	до 0,60	до 0,06	до 0,03
		4-6	до 0,40	до 0,04	до 0,02
		участие	до 0,20	до 0,02	до 0,01
2.3.	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	1	до 0,60	до 0,06	до 0,03
		2-3	до 0,40	до 0,04	до 0,02
		4-6	до 0,20	до 0,02	до 0,01
		участие	-	-	-
2.4.	Прочие меж-региональные и всероссийские официальные спортивные соревнования	1	до 0,40	до 0,04	до 0,02
		2-3	до 0,20	до 0,02	до 0,01
		4-6	-	-	-
		участие	-	-	-
3.1.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Чемпионате России; на кубке России	1	до 1,00	до 0,1	до 0,05
		2-3	до 0,80	до 0,08	до 0,04
		4-6	до 0,60	до 0,06	до 0,03
		участие	до 0,40	до 0,04	до 0,02
3.2.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на первенстве России (среди молодежи); на Спартакиаде молодежи (финалы)	1	до 0,80	до 0,08	до 0,04
		2-3	до 0,60	до 0,06	до 0,03
		4-6	до 0,40	до 0,04	до 0,02
		участие	до 0,20	до 0,02	до 0,01
3.3.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки); на Спартакиаде спортивных школ (финалы); на Спартакиаде учащихся (финалы)	1	до 0,60	до 0,06	до 0,03
		2-3	до 0,40	до 0,04	до 0,02
		4-6	до 0,20	до 0,02	до 0,01
		участие	-	-	-

1	2	3	4	5	6
3.4.	За подготовку команды (членов команды), занявших места на прочих меж-региональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях	1	до 0,40	до 0,04	до 0,02
		2-3	до 0,20	до 0,02	до 0,01
		4-6	-	-	-
		участие	-	-	-»;

1.3.21. Изложить строку 1.7. таблицы приложения № 6 в редакции:

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения	Критерий оценки эффективности деятельности	Максимальное количество баллов
«1.7.	Заключение энергосервисного контракта или предоставление энергетической декларации	Достижение показателя результативности -100 %	3»;

1.3.22. Изложить таблицу приложения № 7 в редакции:

### «ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ

эффективности деятельности заместителя руководителя учреждения и критериев оценки эффективности его деятельности

«№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности заместителя руководителя учреждения	Критерий оценки эффективности деятельности	Максимальное количество баллов
1	2	3	4
1.	Выполнение государственного задания	Выполнение государственного задания в полном объеме	30
2.	Качество, полнота и сроки исполнения должностных обязанностей	Исполнение должностных обязанностей без замечаний и в установленные сроки	20
3.	Обеспечение комплексной безопасности учреждения	Соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда, санитарно-гигиенических правил, отсутствие зарегистрированных случаев травматизма граждан и работников учреждения за отчетный период, своевременная подготовка к отопительному сезону, отсутствие предписаний, представлений, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проведенных проверок	10



1	2	3	4
		Наличие замечаний, исполненных в соответствии со сроками, указанными в предписаниях, представлениях, предложениях	5
		Наличие неисполненных в срок предписаний, представлений, предложений или исполненных с нарушением указанных сроков	-2
4.	Оснащенность учреждения помещениями, оборудованием, техническими и иными средствами, необходимыми для качественного оказания государственных услуг/ выполнения работ и соответствующими установленным нормам и нормативам	Оснащенность учреждения помещениями, оборудованием, техническими и иными средствами, необходимыми для качественного оказания государственных услуг/ выполнения работ и соответствующими установленным нормам и нормативам	10
5.	Удовлетворенность граждан качеством и доступностью оказания государственных услуг/выполнения работ	Отсутствие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания государственных услуг/выполнения работ, признанных обоснованными по результатам проверок контролирующих и надзорных органов	20
		Наличие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания государственных услуг/выполнения работ, признанных обоснованными по результатам проверок контролирующих и надзорных органов	-10
6.	Обеспечение информационной открытости учреждения	Обеспечение размещения информации на стендах, находящихся в здании учреждения, представление информации для размещения на официальном сайте учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»	10»;

1.3.23. Изложить таблицу приложения № 8 в редакции:

#### «ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ

эффективности деятельности главного бухгалтера учреждения и критериев оценки эффективности его деятельности

«№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности главного бухгалтера учреждения	Критерий оценки эффективности деятельности	Максимальное количество баллов
1	2	3	4
1.	Качество, полнота и сроки исполнения должностных обязанностей	Исполнение должностных обязанностей без замечаний и в установленные сроки	20

1	2	3	4
2.	Своевременность представления месячных, квартальных и годовых отчетов об итогах деятельности учреждения, статистической отчетности, информации по отдельным запросам, проектов планов финансово-хозяйственной деятельности на очередной финансовый год	Соблюдение сроков представления месячных, квартальных и годовых отчетов об итогах деятельности учреждения, статистической отчетности, информации по отдельным запросам, проектов планов финансово-хозяйственной деятельности на очередной финансовый год	20
		Нарушение сроков представления месячных, квартальных и годовых отчетов об итогах деятельности учреждения, статистической отчетности, информации по отдельным запросам, проектов планов финансово-хозяйственной деятельности на очередной финансовый год	-10
3.	Качество представления бухгалтерских отчетных данных по установленным формам	Качественное представление бухгалтерских отчетных данных по установленным формам (без ошибок и опечаток), достоверность отчетных бухгалтерских данных	30
4.	Целевое и эффективное использование бюджетных средств, в том числе в рамках государственного задания, внебюджетных средств	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности и нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств в течение учетного периода	30
		Наличие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности в течение учетного периода	-10
		Наличие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств, установленных в ходе проверок	-10»;

1.3.24. Дополнить приложение № 9 таблицей следующего содержания:

#### **«РАЗМЕРЫ**

окладов (должностных окладов) работников учреждения,  
занимающих должности работников образования

Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, занимающих должности работников образования, по ПКГ утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1.	ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»	
1.1.	1 квалификационный уровень	5008
2.	ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»	
2.1.	1 квалификационный уровень	5460
2.2.	2 квалификационный уровень	5575
3.	ПКГ «Должности педагогических работников»	
3.1.	1 квалификационный уровень	6334
3.2.	2 квалификационный уровень	6916
3.3.	3 квалификационный уровень	8008
3.4.	4 квалификационный уровень	8112»;

1.4. В Примерном положении об оплате труда работников областных автономных учреждений сферы деятельности центров спортивной подготовки и деятельности в области бухгалтерского учета, подведомственных департаменту по физической культуре и спорту Новгородской области, утвержденном названным постановлением:

1.4.1. Заменить в заголовке к тексту, пункте 1.1, отметках о наличии приложений №№ 1-3 слова «департамент по физической культуре и спорту Новгородской области» на «министерство спорта и молодежной политики Новгородской области» в соответствующем падеже;

1.4.2. Заменить в пункте 1.5 слова «Департамент по физической культуре и спорту Новгородской области (далее департамент)» на «Министерство спорта и молодежной политики Новгородской области (далее министерство)»;

1.4.3. Изложить пункт 2.3 в редакции:

«2.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителей учреждений, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений) устанавливается в кратности равной 3,4.

Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в целых рублях. Установленный размер должностного оклада подлежат индексации в случаях, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации, Новгородской области. При индексации (увеличении) должностного оклада его размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

В случае создания нового учреждения и невозможности по причине отсутствия фактических начислений работникам учреждения в течение 12 календарных месяцев, необходимых для расчета среднемесячной заработной платы, предельный уровень соотношения заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения рассчитывается начиная с месяца создания учреждения.»;

1.4.4. В пункте 2.5:

1.4.4.1. Заменить цифру «2,5» на «2,9»;

1.4.4.2. Дополнить абзацем следующего содержания:

«Установленные размеры должностных окладов подлежат индексации в случаях, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации, Новгородской области. При индексации (увеличении) должностных окладов их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.»;

1.4.5. Заменить в подпункте 2.5.2 слова «департамент должен» на «министерство должно»;

1.4.6. В пункте 2.6:

1.4.6.1. Изложить второй абзац в редакции:

«выплаты руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;»;

1.4.6.2. Изложить шестой абзац в редакции:

«Выплаты компенсационного характера руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам по соответствующей должности или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.»;

1.4.7. В пункте 2.11:

1.4.7.1. Заменить слово «департамент» на «министерство» в соответствующем падеже;

1.4.7.2. Заменить в третьем абзаце цифру «1» на «15»;

1.4.7.3. Заменить в четвертом абзаце цифру «1» на «10»;

1.4.7.4. Изложить восьмой, девятый абзацы в редакции:

«Оценочная комиссия, созданная министерством, в течение 10 рабочих дней рассматривает отчеты руководителя учреждения и на их основе проводит оценку эффективности деятельности учреждения и его руководителя в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности в баллах.

Оценочная комиссия, созданная в учреждении, в течение 10 рабочих дней рассматривает отчеты заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения и на их основе проводит оценку эффективности деятельности заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности в баллах.»;

1.4.7.5. В таблице «Перечень показателей эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения и критериев оценки эффективности их деятельности»:

1.4.7.5.1. Заменить в графе 4 строки 1.3 цифру «8» на «5»;

1.4.7.5.2. Дополнить строкой 1.8 следующего содержания:

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения	Критерий оценки эффективности деятельности	Максимальное количество баллов
«1.8.	Заключение энергосервисного контракта или предоставление энергетической декларации	Достижение показателя результативности -100 %	3»;

1.4.7.5.3. Заменить в графе 3 строки 3.1 цифру «100» словами «90 и более»;

1.4.7.6. Изложить таблицу «Перечень показателей эффективности деятельности заместителя руководителя учреждения и критериев оценки эффективности его деятельности» в редакции:

«№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности заместителя руководителя учреждения	Критерий оценки эффективности деятельности	Максимальное количество баллов
1	2	3	4
1.	Выполнение государственного задания	Выполнение государственного задания в полном объеме	30
2.	Качество, полнота и сроки исполнения должностных обязанностей	Исполнение должностных обязанностей без замечаний и в установленные сроки	20
3.	Обеспечение комплексной безопасности учреждения	Соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда, санитарно-гигиенических правил. Отсутствие зарегистрированных случаев травматизма граждан и работников учреждения за отчетный период, своевременная подготовка к отопительному сезону и т.п. (отсутствие предписаний, представлений, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проведенных проверок либо отсутствие самих проверок)	10
		Наличие замечаний, исполненных в соответствии со сроками, указанными в предписаниях, представлениях, предложениях	5
		Наличие неисполненных в срок предписаний, представлений, предложений или исполненных с нарушением указанных сроков	-2

1	2	3	4
4.	Оснащенность учреждения помещениями, оборудованием, техническими и иными средствами, необходимыми для качественного оказания государственных услуг/ выполнения работ и соответствующими установленным нормам и нормативам	Оснащенность учреждения оборудованием, техническими и иными средствами	10
5.	Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставления государственных услуг/выполнения работ	Отсутствие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания государственных услуг/выполнения работ, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорных органов	20
		Наличие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания государственных услуг/выполнения работ, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорных органов	-10
6.	Обеспечение информационной открытости учреждения	Обеспечение размещения информации на стендах, находящихся в здании учреждения, представление информации для размещения на официальном сайте учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»	10»;

1.4.7.7. Изложить таблицу «Перечень показателей эффективности деятельности главного бухгалтера учреждения и критериев оценки эффективности его деятельности» в редакции:

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности главного бухгалтера учреждения	Критерий оценки эффективности деятельности	Максимальное количество баллов
1	2	3	4
1.	Качество, полнота и сроки исполнения должностных обязанностей	Исполнение должностных обязанностей без замечаний и в установленные сроки	20
2.	Своевременность представления месячных, квартальных и годовых отчетов об итогах деятельности учреждения, статистической	Соблюдение сроков представления сведений, отчетов и статистической отчетности, планов финансово-хозяйственной деятельности	20
		Нарушение сроков представления сведений, отчетов и статистической	-10

1	2	3	4
	отчетности, информации по отдельным запросам, проектов планов финансово-хозяйственной деятельности на очередной финансовый год	отчетности, планов финансово-хозяйственной деятельности	
3.	Качество представления бухгалтерских отчетных данных по установленным формам	Качественное представление бухгалтерских отчетных данных по установленным формам (без ошибок и опечаток), достоверность отчетных бухгалтерских данных	30
4.	Целевое и эффективное использование бюджетных средств, в том числе в рамках государственного задания, внебюджетных средств	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности и нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств в течение учетного периода	30
		Наличие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности в течение учетного периода	-10
		Наличие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств, установленных в ходе проверок	-10»;

1.4.8. Дополнить пункт 3.2 абзацем следующего содержания:

«Установленные размеры окладов (должностных окладов) подлежат индексации в случаях, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации, Новгородской области. При индексации (увеличении) окладов (должностных окладов) их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.»;

1.4.9. В пункте 3.3:

1.4.9.1. Изложить второй абзац в редакции:

«выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;»;

1.4.9.2. Изложить шестой абзац в редакции:

«Выплаты компенсационного характера работникам учреждения устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам) по соответствующей должности или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.»;

1.4.10. В пункте 3.7:

1.4.10.1. Дополнить первый абзац после слов «непрерывной работы» словами «, выслугу лет»;

1.4.10.2. Изложить шестой абзац в редакции:

«Порядок и условия выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в соответствии с порядком, утвержденным локальным актом

учреждения. Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты, и определение размера выплаты осуществляется комиссией учреждения по установлению стажа непрерывной работы и выслуги лет, состав которой утверждается руководителем учреждения.»;

1.4.11. В пункте 3.8:

1.4.11.1. Заменить в третьем абзаце цифру «1» на «10»;

1.4.11.2. Изложить пятый абзац в редакции:

«Оценочная комиссия, созданная в учреждении, в течение 10 рабочих дней рассматривает отчеты работников учреждения и на их основе проводит оценку эффективности деятельности работников учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности в баллах.»;

1.4.12. Изложить пункт 4.1 в редакции:

«4.1. Выплата работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 4 % оклада (должностного оклада).»;

1.4.13. Исключить пункт 4.8;

1.4.14. Заменить в пунктах 5.1, 5.2 слово «департамент» на «министерство»;

2. Действие настоящего постановления распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2018 года.

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 **Е.М. Кирилова**





## УТВЕРЖДЕНО

постановлением министерства  
спорта и молодежной политики  
Новгородской области  
от 12 июля 2018 года № 4

### ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников областных автономных учреждений сферы деятельности молодежной политики, подведомственных министерству спорта и молодежной политики Новгородской области

#### 1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников областных автономных учреждений сферы деятельности молодежной политики, подведомственных министерству спорта и молодежной политики Новгородской области (далее Положение, учреждение), 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».

1.2. Система оплаты труда работников учреждения состоит из окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, постановлениями Правительства Новгородской области и принимаемыми в соответствии с ними иными нормативными правовыми актами органов исполнительной власти области.

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из областного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.5. Министерство спорта и молодежной политики Новгородской области (далее министерство) вправе устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого, вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения, а также примерный перечень должностей, относимых к административно-управленческому, вспомогательному персоналу учреждения.

К вспомогательному персоналу учреждения относятся работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

К административно-управленческому персоналу учреждения относятся работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

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

2.1. Оплата труда руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. 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».

2.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителей учреждений, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений) устанавливается в кратности равной 3,4.

Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в целых рублях. Установленный размер должностного оклада подлежит индексации в случаях, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации, Новгородской области. При индексации (увеличении) оклада его размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

В случае создания нового учреждения и невозможности по причине отсутствия фактических начислений работникам учреждения в течение 12 календарных месяцев, необходимых для расчета среднемесячной заработной платы, предельный уровень соотношения заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения рассчитывается начиная с месяца создания учреждения.

2.4. 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.

2.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения устанавливается в кратности равной 2,9.

В случае создания нового учреждения и невозможности по причине отсутствия фактических начислений работникам учреждения в течение 12 календарных месяцев, необходимых для расчета среднемесячной

заработной платы, предельный уровень соотношения заработной платы заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения рассчитывается начиная с месяца создания учреждения.

Должностные оклады заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 30 % ниже должностного оклада руководителя учреждения. Исчисленный таким образом должностной оклад заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Установленные размеры должностных окладов подлежат индексации, в случаях, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации, Новгородской области. При индексации (увеличении) должностных окладов их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

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

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителя 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.

2.7. При установлении условий оплаты труда руководителю учреждения министерство должно 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.

2.8. С учетом условий труда руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются разделом 4 Положения.

Выплаты компенсационного характера руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам по соответствующей должности или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

2.9. Руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.10. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с учетом интенсивности и напряженности работы по каждой должности в процентном отношении от должностных окладов и выплачиваются ежемесячно в размере:

- |                       |   |                            |
|-----------------------|---|----------------------------|
| директору             | - | 160 % должностного оклада; |
| заместителю директора | - | 150 % должностного оклада; |
| главному бухгалтеру   | - | 140 % должностного оклада. |

2.11. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются единовременно в размере 100 % должностного оклада при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия (знаками отличия) в случаях, предусмотренных федеральными нормативными правовыми актами;

наградах и поощрениях, предусмотренных областными нормативными правовыми актами.

2.12. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы в размерах:

- |                 |   |                           |
|-----------------|---|---------------------------|
| от 2 до 5 лет   | – | 10 % должностного оклада; |
| от 5 до 10 лет  | – | 20 % должностного оклада; |
| от 10 до 15 лет | – | 30 % должностного оклада; |
| свыше 15 лет    | – | 40 % должностного оклада. |

Порядок и условия выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются в соответствии с порядком, утвержденным локальным

актом учреждения. Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты, и определение размера выплаты осуществляются комиссией учреждения по установлению стажа непрерывной работы и выслуги лет, состав которой утверждается руководителем учреждения.

### 2.13. Премияльные выплаты по итогам работы:

2.13.1. Премирование руководителя учреждения по итогам работы осуществляется на основании оценки эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения и критериев оценки эффективности их деятельности (приложение № 4 к Положению).

Премияльные выплаты по итогам работы руководителю выплачиваются за счет и при наличии экономии фонда оплаты труда по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

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

Оценка эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения осуществляется оценочной комиссией, состав и порядок деятельности которой утверждается правовым актом министерства.

Руководитель учреждения готовит отчет об оценке эффективности деятельности учреждения один раз в год до 31 декабря отчетного года и отчет об оценке эффективности деятельности руководителя учреждения ежемесячно до 15 числа месяца, следующего за отчетным, по форме согласно приложению № 2 к Положению (далее отчет) и направляет их в оценочную комиссию.

Оценочная комиссия, созданная министерством, в течение 10 рабочих дней рассматривает отчеты руководителя учреждения и на их основе проводит оценку эффективности деятельности учреждения и его руководителя в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности в баллах.

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

По результатам рассмотрения отчетов руководителя учреждения оценочная комиссия, созданная министерством, готовит предложение о премировании (невыплате премии) руководителя (руководителю) учреждения.

На основании предложений оценочной комиссии министерством принимается решение о премировании (невыплате премии) и конкретных размерах премиальных выплат по итогам работы руководителя учреждения, которое оформляется приказом министерства.

2.13.2. Премирование заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения осуществляется по итогам работы на основании оценки эффективности их деятельности и критериев оценки эффективности их деятельности (приложение № 4 к Положению).

Премииальные выплаты по итогам работы заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения выплачиваются за счет и при наличии экономии фонда оплаты труда по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

Оценка эффективности деятельности заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения осуществляется оценочной комиссией, состав и порядок деятельности которой утверждается локальным актом учреждения.

Заместитель руководителя и главный бухгалтер учреждения готовят отчеты об оценке эффективности деятельности ежемесячно до 10 числа месяца, следующего за отчетным, по форме согласно приложению № 3 к Положению и направляют их в оценочную комиссию.

Оценочная комиссия, созданная в учреждении, в течение 10 рабочих дней рассматривает отчеты заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения и на их основе проводит оценку эффективности деятельности заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

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

По результатам рассмотрения отчетов заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения оценочная комиссия, созданная учреждением, готовит предложение о премировании (невыплате премии) заместителя руководителя (заместителю руководителю), главного бухгалтера (главному бухгалтеру) учреждения.

На основании предложений оценочной комиссии, созданной учреждением, директором учреждения принимается решение о премировании (невыплате премии) и конкретных размерах премиальных выплат по итогам работы заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения, которое оформляется приказом учреждения.

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

3.1. Оплата труда работников учреждения (за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения) (далее работники учреждения) состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональной квалификационной группе (далее ПКГ) (приложение № 1 к Положению).

Установленные размеры окладов (должностных окладов) подлежат индексации в случаях, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации, Новгородской области. При индексации (увеличении) окладов (должностных окладов) их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

3.3. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются разделом 4 Положения.

Выплаты компенсационного характера работникам учреждения устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам) по соответствующей должности или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

3.4. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ;

выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

3.5. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с учетом интенсивности и напряженности работы и выплачиваются ежемесячно в размере согласно приложению № 5 к Положению.

3.6. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются единовременно в размере 100 % должностного оклада при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия (знаками отличия) в случаях, предусмотренных федеральными нормативными правовыми актами;

наградах и поощрениях, предусмотренных областными нормативными правовыми актами.

3.7. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы в размерах:

- от 2 до 5 лет – 10 % оклада (должностного оклада);
- от 5 до 10 лет – 20 % оклада (должностного оклада);
- от 10 до 15 лет – 30 % оклада (должностного оклада);
- свыше 15 лет – 40 % оклада (должностного оклада).

Порядок и условия выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в соответствии с порядком, утвержденным локальным актом учреждения. Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты, и определение размера выплаты осуществляется комиссией учреждения по установлению стажа непрерывной работы и выслуги лет, состав которой утверждается руководителем учреждения.

3.8. Премияльные выплаты по итогам работы работникам учреждения осуществляются на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с показателями эффективности деятельности работников учреждения и критериями оценки эффективности их деятельности (приложение № 6 к Положению).

Премияльные выплаты по итогам работы работникам учреждения выплачиваются за счет экономии фонда оплаты труда по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

Работник учреждения готовит отчет об оценке эффективности деятельности по форме согласно приложению № 3 к Положению ежемесячно до 10 числа месяца, следующего за отчетным, и направляет его в оценочную комиссию.

Состав и порядок деятельности оценочной комиссии для осуществления оценки эффективности деятельности работников учреждения утверждаются локальным актом учреждения.

Оценочная комиссия, созданная в учреждении, в течение 10 рабочих дней рассматривает отчеты работников учреждения и на их основе проводит оценку эффективности деятельности работников учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

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

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

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

Процент премиальной выплаты, соответствующий максимальному количеству баллов, устанавливается ежемесячно в зависимости от



обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами в пределах предусмотренного фонда оплаты труда.

#### **4. Виды выплат компенсационного характера работникам учреждения (в том числе руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения)**

4.1. Выплата работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 4 % оклада (должностного оклада).

4.2. Выплата работникам учреждения при выполнении работ различной квалификации устанавливается в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

4.3. Выплата работникам учреждения за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4. Выплата работникам учреждения за сверхурочную работу устанавливается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате

в повышенном размере в соответствии с частью первой статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5. Выплата работникам учреждения за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах:

сдельщикам – по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере одинарной дневной или часовой ставки (части 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 в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного 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.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов.)

4.6. Выплата работникам учреждения за работу в ночное время устанавливается на основании статьи 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом.

## **5. Материальная помощь**

5.1. Из фонда оплаты труда директору, заместителю директора, главному бухгалтеру, 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 директору, заместителю директора, главному бухгалтеру, работнику 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 отношении руководителя учреждения – министерством и оформляется правовым актом министерства;

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

Материальная помощь, оказываемая директору, заместителю директора, главному бухгалтеру, работникам учреждения, максимальными размерами не ограничивается.

5.2. В случае смерти руководителя, заместителя директора, главного бухгалтера, 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 принимается:

в отношении руководителя учреждения – министерством и оформляется правовым актом министерства;

в отношении работников учреждения – руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения.

5.3. Материальная помощь, оказываемая руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру, работникам учреждения, не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка руководителя, заместителя, главного бухгалтера, работника учреждения.

---

Приложение № 1

к Примерному положению об  
оплате труда работников областных  
автономных учреждений сферы  
молодежной политики,  
подведомственных министерству  
спорта и молодежной политики  
Новгородской области

**РАЗМЕРЫ**

окладов (должностных окладов) работников учреждения,  
занимающих должности работников образования

Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений,  
занимающих должности работников образования по ПКГ, утвержденным  
приказом Министерства здравоохранения и социального развития  
Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении  
профессиональных квалификационных групп должностей работников  
образования»

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1.	ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»	
1.1.	1 квалификационный уровень	5008
2.	ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»	
2.1.	1 квалификационный уровень	5460
2.2.	2 квалификационный уровень	5575
3.	ПКГ «Должности педагогических работников»	
3.1.	1 квалификационный уровень	6334
3.2.	2 квалификационный уровень	6916
3.3.	3 квалификационный уровень	8008
3.4.	4 квалификационный уровень	8112
4.	ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений»	
4.1.	3 квалификационный уровень (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения	9167

**РАЗМЕРЫ**

окладов (должностных окладов) работников учреждения, занимающих  
должности работников культуры, искусства и кинематографии по ПКГ

Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений,  
занимающих должности работников культуры, искусства и кинематографии  
по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и  
социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570  
«Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей  
работников культуры, искусства и кинематографии»

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1.	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	6303

## РАЗМЕРЫ

окладов (должностных окладов) работников учреждения, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих

Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1.1.	1 квалификационный уровень	6251
1.2.	2 квалификационный уровень	6906
2.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
2.1.	1 квалификационный уровень	7286
2.2.	2 квалификационный уровень	7436
2.3.	3 квалификационный уровень	7582
2.4.	4 квалификационный уровень	7728
2.5.	5 квалификационный уровень	7884
3.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
3.1.	1 квалификационный уровень	8778
3.2.	2 квалификационный уровень	9652
3.3.	3 квалификационный уровень	9870
3.4.	4 квалификационный уровень	10744
3.5.	5 квалификационный уровень	10972
4.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
4.1.	1 квалификационный уровень	11960
4.2.	2 квалификационный уровень	15361
4.3.	3 квалификационный уровень	19760

## РАЗМЕРЫ

окладов работников учреждения,  
занимающих общеотраслевые профессии рабочих

Размеры окладов работников учреждений, занимающих общеотраслевые профессии рабочих по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Размер оклада (руб.)
1	2	3
1.	ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1.1.	1 квалификационный уровень	4764
1.2.	2 квалификационный уровень	4909

1	2	3
2.	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
2.1.	1 квалификационный уровень	6760
2.2.	2 квалификационный уровень	7052
2.3.	3 квалификационный уровень	7291
2.4.	4 квалификационный уровень	7676

Наименование должностей (если с выполнением работ по данной должности не связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений согласно ст. 57 ТК РФ) и размеры окладов работников учреждений по должностям, не включенным в ПКГ, устанавливаются тарификационными комиссиями учреждений с учетом сложности и объема выполнения работ.

---





Приложение № 3  
к Примерному положению об  
оплате труда работников областных  
автономных учреждений сферы  
молодежной политики,  
подведомственных министерству  
спорта и молодежной политики  
Новгородской области

**ОТЧЕТ**  
об эффективности деятельности работника учреждения  
за \_\_\_\_\_ года  
месяц

(должность, фамилия, имя, отчество работника учреждения)

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работника учреждения	Критерий оценки эффективности деятельности	Максимальное количество баллов	Оценка работника (баллы)	Итоговая оценка комиссии
1.					
2.					
3.					
Итого					

Работник учреждения

\_\_\_\_\_  
(подпись) И.О. Фамилия

\_\_\_\_\_  
(дата)

Комиссия:

\_\_\_\_\_  
(подпись) И.О. Фамилия

\_\_\_\_\_  
(подпись) И.О. Фамилия

\_\_\_\_\_  
(подпись) И.О. Фамилия

Приложение № 4

к Примерному положению об оплате  
труда работников областных  
автономных учреждений сферы  
молодежной политики,  
подведомственных министерству  
спорта и молодежной политики  
Новгородской области

**ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ**

эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения и  
критериев оценки эффективности их деятельности

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения	Критерий оценки эффективности деятельности	Макси- мальное коли- чество баллов
1	2	3	4
1. Основная деятельность учреждения			
1.1.	Выполнение государственного задания	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определенный период времени по предоставлению государственной услуги (выполнению работы) в рамках государственного задания	10
1.2.	Обеспечение комплексной безопасности учреждения	Соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда, санитарно- гигиенических правил, отсутствие зарегистрированных случаев травматизма граждан и работников учреждения за отчетный период, своевременная подготовка к отопительному сезону, отсутствие предписаний, представлений, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проведенных проверок	10
		Наличие замечаний, исполненных в соответствии со сроками, указанными в предписаниях, представлениях, предложениях	5
		Наличие неисполненных в срок предписаний, представлений, предложений или исполненных с нарушением указанных сроков	-2

1	2	3	4
1.3.	Оснащенность учреждения помещениями, оборудованием, техническими и иными средствами, необходимыми для качественного оказания государственных услуг/ выполнения работ и соответствующими установленным нормам и нормативам	Оснащенность учреждения помещениями, оборудованием, техническими и иными средствами	5
1.4.	Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставления государственных услуг/выполнения работ	Отсутствие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания государственных услуг/выполнения работ, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорных органов	3
		Наличие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания государственных услуг/выполнения работ, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорных органов	-2
1.5.	Обеспечение информационной открытости учреждения	Обеспечение регистрации и размещения информации об учреждении в соответствии с законодательством Российской Федерации и Новгородской области	5
1.6.	Обеспечение деятельности наблюдательного совета в учреждении	Проведение наблюдательного совета не реже одного раза в квартал, качественная и своевременная подготовка документов для проведения наблюдательного совета	4
1.7.	Реализация приоритетного проекта или участие в работе ведомственного проектного офиса	Реализации приоритетного проекта или участие в работе ведомственного проектного офиса	10
1.8.	Заключение энергосервисного контракта или предоставление энергетической декларации	Достижение показателя результативности -100 %	3
2. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя			
2.1.	Своевременность представления месячных, квартальных и	Соблюдение сроков представления сведений, отчетов и статистической отчетности, планов финансово-хозяйственной деятельности	5

1	2	3	4
	<p>годовых отчетов об итогах деятельности учреждения, статистической отчетности, проектов планов финансово-хозяйственной деятельности на очередной финансовый год</p>	<p>Нарушение сроков представления сведений, отчетов и статистической отчетности, планов финансово-хозяйственной деятельности</p>	<p>-2</p>
<p>2.2.</p>	<p>Качество представления бухгалтерских отчетных данных по установленным формам</p>	<p>Качественное представление бухгалтерских отчетных данных по установленным формам (без ошибок и опечаток), достоверность отчетных бухгалтерских данных</p>	<p>5</p>
<p>2.3.</p>	<p>Целевое и эффективное использование бюджетных средств, в том числе в рамках государственного задания, внебюджетных средств</p>	<p>Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности и нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств в течение учетного периода</p>	<p>10</p>
		<p>Наличие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности в течение учетного периода</p>	<p>-2</p>
		<p>Наличие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств, установленных в ходе проверок</p>	<p>-2</p>
		<p>Наличие локального правового акта, регулирующего расходование внебюджетных средств</p>	<p>3</p>
		<p>Наличие локального правового акта регулирующего расходование средств, полученных в качестве благотворительной и спонсорской помощи</p>	<p>3</p>
<p>2.4.</p>	<p>Своевременность и полнота ответов на запросы, письма, обращения</p>	<p>Соблюдение сроков представления и полноты ответов на запросы, письма, обращения</p>	<p>10</p>
		<p>Нарушение сроков представления, подготовка информации не в полном объеме по запросам, в ответах на письма и обращения</p>	<p>-2</p>
<p>3. Деятельность учреждения и его руководителя, направленная на работу с кадрами</p>			
<p>3.1.</p>	<p>Укомплектованность учреждения работниками, непосредственно оказывающими государственные услуги/выполняющими работы</p>	<p>Доля укомплектованности, составляющая 90 и более %</p>	<p>8</p>
		<p>Доля укомплектованности, составляющая менее 75 %</p>	<p>6</p>

1	2	3	4
3.2.	Соблюдение сроков профессионального обучения или дополнительного профессионального образования работников, непосредственно оказывающих государственные услуги/выполняющих работы	Соблюдение установленных сроков	5
3.3.	Осуществление мероприятий по организации заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам (трудовых договоров) с работниками учреждения в связи с введением эффективного контракта в соответствии с рекомендациями Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации	Осуществление мероприятий по организации заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам (трудовых договоров) с работниками учреждений в связи с введением рекомендаций Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации	5
3.4.	Сохранение положительного климата в коллективе учреждения	Отсутствие обоснованных официальных обращений по вопросам неурегулированных конфликтных ситуаций, фактов социальной напряженности в коллективе учреждения	2

Перечень показателей эффективности деятельности заместителя  
руководителя учреждения и критериев оценки эффективности его  
деятельности

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности заместителя руководителя учреждения	Критерий оценки эффективности деятельности	Максимальное количество баллов
1	2	3	4
1.	Выполнение государственного задания	Выполнение государственного задания в полном объеме	30
2.	Качество, полнота и сроки исполнения должностных обязанностей	Исполнение должностных обязанностей без замечаний и в установленные сроки	20

1	2	3	4
3.	Обеспечение комплексной безопасности учреждения	<p>Соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда, санитарно-гигиенических правил.</p> <p>Отсутствие зарегистрированных случаев травматизма граждан и работников учреждения за отчетный период, своевременная подготовка к отопительному сезону и т.п.</p> <p>(отсутствие предписаний, представлений, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проведенных проверок либо отсутствие самих проверок)</p>	10
		Наличие замечаний, исполненных в соответствии со сроками, указанными в предписаниях, представлениях, предложениях	5
		Наличие неисполненных в срок предписаний, представлений, предложений или исполненных с нарушением указанных сроков	-2
4.	Оснащенность учреждения помещениями, оборудованием, техническими и иными средствами, необходимыми для качественного оказания государственных услуг/ выполнения работ и соответствующими установленным нормам и нормативам	Оснащенность учреждения оборудованием, техническими и иными средствами	10
5.	Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставления государственных услуг/выполнения работ	Отсутствие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания государственных услуг/выполнения работ, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорных органов	20
		Наличие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания государственных услуг/выполнения работ, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорных органов	-10
6.	Обеспечение информационной открытости учреждения	Обеспечение размещения информации на стендах, находящихся в здании учреждения, представление информации для размещения на официальном сайте учреждения в	10

1	2	3	4
		информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»	

Перечень показателей эффективности деятельности главного бухгалтера учреждения и критериев оценки эффективности его деятельности

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности главного бухгалтера учреждения	Критерий оценки эффективности деятельности	Максимальное количество баллов
1	2	3	4
1.	Качество, полнота и сроки исполнения должностных обязанностей	Исполнение должностных обязанностей без замечаний и в установленные сроки	20
2.	Своевременность представления месячных, квартальных и годовых отчетов об итогах деятельности учреждения, статистической отчетности, информации по отдельным запросам, проектов планов финансово-хозяйственной деятельности на очередной финансовый год	Соблюдение сроков представления месячных, квартальных и годовых отчетов об итогах деятельности учреждения, статистической отчетности, информации по отдельным запросам, проектов планов финансово-хозяйственной деятельности на очередной финансовый год	20
		Нарушение сроков представления месячных, квартальных и годовых отчетов об итогах деятельности учреждения, статистической отчетности, информации по отдельным запросам, проектов планов финансово-хозяйственной деятельности на очередной финансовый год	-10
3.	Качество представления бухгалтерских отчетных данных по установленным формам	Качественное представление бухгалтерских отчетных данных по установленным формам (без ошибок и опечаток), достоверность отчетных бухгалтерских данных	30
4.	Целевое и эффективное использование бюджетных средств, в том числе в рамках государственного задания, внебюджетных средств	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности и нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств в течение учетного периода	30
		Наличие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности в течение учетного периода	-10

1	2	3	4
		Наличие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств, установленных в ходе проверок	-10

---



Приложение № 5  
к Примерному положению об оплате  
труда работников областных  
автономных учреждений сферы  
молодежной политики,  
подведомственных министерству  
спорта и молодежной политики  
Новгородской области

Размеры выплат стимулирующего характера за интенсивность  
и высокие результаты работы работников учреждения

№ п/п	Наименование должности, профессии работника учреждения		Размеры выплат от оклада (должностного оклада) (%)
1	2		3
1	ПКГ должностей работников учреждения, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих		
1.1	ПКГ второго уровня		
1.1.1	1 квалификационный уровень	Специалист по работе с молодежью	170
		Секретарь руководителя	140
		Техник-программист	140
		Художник	170
	3 квалификационный уровень	Начальник административно-хозяйственного отдела	160
1.2	ПКГ третьего уровня		
1.2.1	1 квалификационный уровень	Бухгалтер	130
		Юрисконсульт	130
		Специалист по кадрам	100
		Менеджер по связям с общественностью	210
1.2.2	5 квалификационный уровень	Главный специалист	120
1.3	ПКГ четвертого уровня		
1.3.1	1 квалификационный уровень	Начальник отдела	130

1	2		3
2	ПКГ должностей работников учреждения, занимающих должности работников образования		
2.1	2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	150
3	ПКГ работников учреждения, занимающих общепрофессиональные профессии рабочих		
3.1	ПКГ первого уровня		
3.1.1	1 квалификационный уровень	Сторож (вахтер)	120
		Уборщик служебных помещений	120
		Гардеробщик	120
		Дворник	120
3.2	ПКГ второго уровня		
3.2.1	1 квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	130

Приложение № 6

к Примерному положению об оплате  
труда работников областных  
автономных учреждений сферы  
молодежной политики,  
подведомственных министерству  
спорта и молодежной политики  
Новгородской области

Перечень общих показателей эффективности деятельности  
работников учреждения и критериев оценки  
эффективности их деятельности

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работника учреждения	Критерий оценки эффективности деятельности	Максимальное 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	10

Дополнительные показатели эффективности деятельности устанавливаются для каждой группы работников и оцениваются по шкале из расчета максимального количества баллов – 40.

Перечень дополнительных показателей эффективности деятельности  
работников учреждения и критериев оценки  
эффективности их деятельности

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работника учреждения	Критерий оценки эффективности деятельности	Максимальное количество баллов
1	2	3	4
1. Работники учреждения, занимающие должности руководителей структурных подразделений			
1.1	Эффективное планирование и общее руководство структурным подразделением	Отсутствие замечаний руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения на работу структурного подразделения	30

1	2	3	4
1.2	Отсутствие административных штрафов по результатам внешних проверок и отсутствие замечаний по результатам внутренних контрольных мероприятий	Отсутствие административных штрафов и замечаний	10
2. Работники учреждения, занимающие должности работников занимающих должности педагогических работников			
2.1	Своевременное и качественное заполнение и представление отчетной документации	Соблюдение сроков представления отчетной документации по установленным формам (без ошибок и опечаток), достоверность сведений, представленных в отчетной документации	10
2.2	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных государственных и платных услуг/выполненных работ	Отсутствие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания государственных услуг/выполнения работ, признанных обоснованными	10
2.3	Отношение к порученной работе	Самостоятельность, ответственность, инициативность, настойчивость при достижении результатов	20
3. Работники учреждения, занимающие должности общеотраслевых профессий рабочих			
3.1	Отношение к порученной работе	Самостоятельность, ответственность, инициативность, настойчивость при достижении результатов	30
3.2	Обеспечение требований охраны труда	Отсутствие предписаний, представлений, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проведенных проверок	10
4. Работники учреждения, занимающие должности работников культуры, искусства и кинематографии			
4.1	Отношение к порученной работе	Самостоятельность, ответственность, инициативность, настойчивость при достижении результатов	20

1	2	3	4
4.2	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных государственных и платных услуг/выполненных работ	Отсутствие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания государственных услуг/выполнения работ, признанных обоснованными	10
4.3	Отсутствие замечаний по работе с документами	Соблюдение сроков в работе с документацией (без ошибок и опечаток), достоверность сведений, представленных в документации	10
5. Работники учреждения, занимающие общеотраслевые должности специалистов и служащих			
5.1	Отношение к порученной работе	Самостоятельность, ответственность, инициативность, настойчивость при достижении результатов	20
5.2	Отсутствие замечаний по работе с документами	Соблюдение сроков в работе с документацией (без ошибок и опечаток), достоверность сведений, представленных в документации	10
5.3	Обеспечение требований охраны труда	Отсутствие предписаний, представлений, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проведенных проверок	10