



АДМИНИСТРАЦИЯ
ГУБЕРНАТОРА НОВГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

12.07.2018 № 9

Великий Новгород

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных областных автономных учреждений, подведомственных Администрации Губернатора Новгородской области, по видам экономической деятельности «деятельность издательская», «деятельность в области телевизионного вещания» и «деятельность в области радиовещания»

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» Администрация Губернатора Новгородской области **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников государственных областных автономных учреждений, подведомственных Администрации Губернатора Новгородской области, по видам экономической деятельности «деятельность издательская», «деятельность в области телевизионного вещания» и «деятельность в области радиовещания».

2. Действие 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).

Первый заместитель Губернатора
Новгородской области –
руководитель Администрации
Губернатора Новгородской области **С.В. Сорокин**



МИ
№ 007-П

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Администрации
Губернатора Новгородской области
от 12.07.2018 № 9

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственных областных автономных учреждений, подведомственных Администрации Губернатора Новгородской области, по видам экономической деятельности «деятельность издательская», «деятельность в области телевизионного вещания» и «деятельность в области радиовещания»

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников государственных областных автономных учреждений, подведомственных Администрации Губернатора Новгородской области, по видам экономической деятельности «деятельность издательская», «деятельность в области телевизионного вещания» и «деятельность в области радиовещания» (далее Положение) устанавливает порядок и условия оплаты труда работников государственных областных автономных учреждений, подведомственных Администрации Губернатора Новгородской области, по видам экономической деятельности «деятельность издательская», «деятельность в области телевизионного вещания» и «деятельность в области радиовещания».

1.2. Система оплаты труда работников государственных областных автономных учреждений, подведомственных Администрации Губернатора Новгородской области, по видам экономической деятельности «деятельность издательская», «деятельность в области телевизионного вещания» и «деятельность в области радиовещания» (далее учреждение) устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами и иными нормативными правовыми актами Новгородской области, а также настоящим Положением.

1.3. Оплата труда работников учреждения состоит из:
окладов (должностных окладов);
выплат компенсационного характера;
выплат стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.5. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется исходя из объема субсидий, поступающих учреждениям из областного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.6. Заработная плата работников учреждения, работающих по совместительству, а также при работе на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному ими времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

1.7. Работодатель обязан обеспечить выплату месячной заработной платы работникам учреждения, 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. Условия оплаты труда директора учреждения, заместителей директора учреждения и главного бухгалтера учреждения

2.1. Заработная плата директора учреждения, заместителей директора учреждения, главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размер должностного оклада директора 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».

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора учреждения, заместителей директора учреждения, главного бухгалтера учреждения) за отчетный год, состоящий из 12 календарных месяцев, устанавливается в кратности, равной 5.

2.3. Должностные оклады заместителей директора учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 15 % ниже должностного оклада директора учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора учреждения, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора учреждения, заместителей директора учреждения, главного бухгалтера учреждения) за отчетный год, состоящий из 12 календарных месяцев, устанавливается в кратности, равной 4.

2.4. Соотношение среднемесячной заработной платы директора учреждения, заместителей директора учреждения, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения,

формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, определяется путем деления среднемесячной заработной платы директора учреждения, заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения на средне-месячную заработную плату работников учреждения и рассчитывается за календарный год.

Исчисление среднемесячной заработной платы директора учреждения, заместителей директора учреждения, 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 директору учреждения работодатель должен исходить из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с пунктом 2.2 настоящего Положения, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы директора учреждения и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

2.5. К выплатам компенсационного характера относятся:

2.5.1. Выплаты директору учреждения, заместителям директора учреждения, главному бухгалтеру учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и с учетом результатов специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда);

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

2.5.3. Выплаты за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заместителям директора учреждения, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 100 % должностного оклада временно отсутствующего работника учреждения в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации;

2.5.4. В случае привлечения директора учреждения, заместителей директора учреждения, главного бухгалтера учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни размер выплаты 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, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

По желанию директора учреждения, заместителей директора учреждения, главного бухгалтера учреждения, работавших в выходной или нерабочий праздничный день, 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;

2.5.5. Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию директора учреждения, заместителей директора учреждения, главного бухгалтера учреждения сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

2.5.6. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания заместителям директора учреждения, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 100 % должностного оклада в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации;

2.5.7. Оплата труда директора учреждения, заместителей директора учреждения, главного бухгалтера учреждения в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации;

2.5.8. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются директору учреждения, заместителям директора учреждения, главному бухгалтеру учреждения, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и выплачиваются в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют документально подтверждаемый 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. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам.

2.7. Основанием для установления выплат компенсационного характера директору учреждения является приказ Администрации Губернатора Новгородской области, заместителям директора учреждения, главному бухгалтеру учреждения – приказ учреждения.

2.8. К выплатам стимулирующего характера относятся:

2.8.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с учетом интенсивности и напряженности работы по каждой должности и выплачиваются ежемесячно в следующих размерах:

директору учреждения	– 515 % должностного оклада;
заместителям директора учреждения	– 460 % должностного оклада;
главному бухгалтеру учреждения	– 420 % должностного оклада;

2.8.2. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются одновременно 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, – в размере до 100 % должностного оклада;

наградах и поощрениях, предусмотренных областными нормативными правовыми актами, – в размере до 50 % должностного оклада;

2.8.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются в зависимости от стажа работы и выплачиваются ежемесячно в размере:

от одного года до 3 лет	– 5 % должностного оклада;
от 3 лет до 5 лет	– 10 % должностного оклада;
свыше 5 лет	– 15 % должностного оклада.

Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение выплаты, определяется приказом учреждения.

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты, осуществляется комиссией учреждения по установлению стажа работы, состав которой утверждается приказом учреждения;

2.8.4. Премияльные выплаты по итогам работы:

2.8.4.1. Премирование директора учреждения осуществляется по итогам работы за квартал на основании оценки эффективности деятельности

учреждения, директора учреждения и критериев оценки эффективности их деятельности в соответствии с приложением № 1 к Положению;

2.8.4.2. Оценка показателей эффективности деятельности учреждения проводится один раз в год не позднее 30 января года, следующего за отчетным, директора учреждения – ежеквартально не позднее 30 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, в соответствии с установленными критериями оценки их деятельности путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц;

2.8.4.3. Оценка эффективности деятельности учреждения, директора учреждения осуществляется оценочной комиссией, состав и порядок деятельности которой утверждается приказом Администрации Губернатора Новгородской области;

2.8.4.4. Директор учреждения представляет в оценочную комиссию в соответствии с приложением № 1 к Положению отчет об оценке эффективности деятельности:

учреждения – ежегодно не позднее 20 января года, следующего за отчетным годом;

директора учреждения – ежеквартально не позднее 20 числа месяца, следующего за отчетным кварталом;

2.8.4.5. По результатам рассмотрения отчетов оценочная комиссия готовит предложения о премировании директора учреждения (невыплате премии директору учреждения). На основании предложения оценочной комиссии работодателем принимается решение о премировании или об отказе в премировании и конкретных размерах премиальных выплат по итогам работы директора учреждения и оформляется приказом Администрации Губернатора Новгородской области;

2.8.4.6. Премирование заместителей директора учреждения, главного бухгалтера учреждения осуществляется по итогам работы за месяц на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с приложением № 2 к Положению;

2.8.4.7. Оценка показателей эффективности деятельности заместителей директора учреждения, главного бухгалтера 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;

2.8.4.8. Оценка показателей эффективности деятельности заместителей директора учреждения, главного бухгалтера учреждения осуществляется оценочной комиссией, состав и порядок которой утверждается приказом учреждения (далее оценочная комиссия, созданная учреждением);

2.8.4.9. Заместители директора учреждения, главный бухгалтер учреждения в соответствии с приложением № 2 к Положению представляют в оценочную комиссию, созданную учреждением, отчеты об оценке эффективности их деятельности в сроки, установленные приказом учреждения;

2.8.4.10. По результатам рассмотрения отчетов оценочная комиссия, созданная учреждением, готовит предложения о премировании заместителей директора учреждения, главного бухгалтера учреждения (невыплате премии заместителям директора учреждения, главному бухгалтеру учреждения). На основании предложений оценочной комиссии, созданной учреждением, директором учреждения принимается решение о премировании или об отказе в премировании и конкретных размерах премиальных выплат по итогам работы заместителей директора учреждения, главного бухгалтера учреждения и оформляется приказом учреждения;

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

2.9. Основанием для установления выплат стимулирующего характера директору учреждения является приказ Администрации Губернатора Новгородской области, заместителям директора учреждения, главному бухгалтеру учреждения – приказ учреждения.

2.10. Из фонда оплаты труда директору учреждения, заместителям директора учреждения, 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, предусмотренных коллективным договором учреждения.

Решение о выплате материальной помощи директору учреждения, заместителям директора учреждения, главному бухгалтеру учреждения и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты, в течение 10 рабочих дней со дня поступления заявления.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении директора учреждения – работодателем и оформляется приказом Администрации Губернатора Новгородской области;

в отношении заместителей директора учреждения, главного бухгалтера учреждения – директором учреждения и оформляется приказом учреждения.

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

2.11. В случае смерти директора учреждения, заместителей директора учреждения, 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, в течение 10 рабочих дней со дня поступления заявления.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении директора учреждения – работодателем и оформляется приказом Администрации Губернатора Новгородской области;

в отношении заместителей директора учреждения, главного бухгалтера учреждения – директором учреждения и оформляется приказом учреждения.

2.12. Материальная помощь, оказываемая директору учреждения, заместителям директора учреждения, главному бухгалтеру учреждения, не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка директора учреждения, заместителей директора учреждения и главного бухгалтера учреждения.

3. Условия оплаты труда работников учреждения (за исключением директора учреждения, заместителей директора, главного бухгалтера учреждения)

3.1. Размеры окладов (должностных окладов) по соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ) работников учреждения (за исключением директора учреждения, заместителей директора учреждения, главного бухгалтера учреждения) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ (приложение № 3 к Положению).

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

3.2.1. Выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и с учетом результатов специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда);

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

3.2.3. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания работникам учреждения устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 100 % оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации;

3.2.4. Выплаты за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам учреждений устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 100 % оклада (должностного оклада) временно отсутствующего работника учреждения в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации;

3.2.5. В случае привлечения работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни размер выплаты 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, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

По желанию работников учреждения, работавших в выходной или нерабочий праздничный день, 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;

3.2.6. Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее

чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника учреждения сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

3.2.7. Оплата труда работников учреждения в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации;

3.2.8. 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, и выплачиваются в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют документально подтверждаемый 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».

3.3. Основанием для установления выплат компенсационного характера работникам учреждения является приказ учреждения.

3.4. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам) по занимаемой должности.

3.5. К выплатам стимулирующего характера относятся:

3.5.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с учетом интенсивности и напряженности работы по каждой должности в абсолютных и (или) процентных величинах, но не более 800 % оклада (должностного оклада) и выплачиваются ежемесячно.

При определении размеров выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитываются:

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

участие в выполнении наиболее важных, сложных и срочных работ;

непосредственное участие в реализации мероприятий целевых программ, международных проектов;

разработка и реализация социальных проектов, целевых программ;
 организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

выполнение работ высокой напряженности и интенсивности, большой объем работ, систематическое выполнение неотложных работ, требующих повышенного внимания.

3.5.2. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются единовременно 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, – в размере до 100 % оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов;

наградах и поощрениях, предусмотренных областными нормативными правовыми актами, – в размере до 50 % оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов;

3.5.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются в зависимости от стажа работы и выплачиваются ежемесячно в следующих размерах:

от одного года до 3 лет	– 5 % оклада (должностного оклада);
от 3 лет до 5 лет	– 10 % оклада (должностного оклада);
свыше 5 лет	– 15 % оклада (должностного оклада).

Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение выплаты, определяется приказом учреждения.

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты, осуществляется комиссией учреждения по установлению стажа работы, состав которой утверждается приказом учреждения;

3.5.4. Премияльные выплаты по итогам работы:

3.5.4.1. Премирование работников учреждения осуществляется по итогам работы за месяц на основании оценки эффективности их деятельности и критериев оценки эффективности их деятельности в соответствии с приложением № 2 к Положению;

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

3.5.4.3. Работники учреждения в соответствии с приложением № 2 к Положению представляют в оценочную комиссию, созданную

учреждением, отчеты об оценке эффективности их деятельности в сроки, установленные приказом учреждения;

3.5.4.4. По результатам рассмотрения отчетов оценочная комиссия, созданная учреждением, готовит предложения о премировании работников учреждения (невыплате премии работникам учреждения). На основании предложений оценочной комиссии, созданной учреждением, директором учреждения принимается решение о премировании или об отказе в премировании и конкретных размерах премиальных выплат по итогам работы работников учреждения и оформляется приказом учреждения;

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

3.6. Основанием для установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения является приказ учреждения.

3.7. В целях дифференциации окладов (должностных окладов) работникам учреждения может быть установлен повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) в размере согласно приложению № 3 к Положению.

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

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад).

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) без учета указанных повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу).

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) устанавливаются работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении задач, а также при замещении должности, предусматривающей категорийность.

3.8. 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, предусмотренных коллективным договором учреждения.

Решение о выплате материальной помощи работникам учреждения и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты, в течение 10 рабочих дней со дня поступления заявления.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается директором учреждения и оформляется приказом учреждения.

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

3.9. 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, в течение 10 рабочих дней со дня поступления заявления.

Решение об оказании материальной помощи работникам учреждения и ее конкретном размере принимается директором учреждения и оформляется приказом учреждения.

3.10. Материальная помощь, оказываемая работникам учреждения, не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка работников учреждения.

Приложение № 1

к Примерному положению об оплате труда работников государственных областных автономных учреждений, подведомственных Администрации Губернатора Новгородской области, по видам экономической деятельности «деятельность издательская», «деятельность в области телевизионного вещания» и «деятельность в области радиовещания»

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей эффективности деятельности учреждения, директора учреждения и критериев оценки эффективности их деятельности

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности учреждения, директора учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Основная деятельность учреждения		
1.1.	Полнота локальной нормативной базы учреждения и ее соответствие законодательству	наличие и качество документов, регламентирующих деятельность учреждения	5
		своевременность внесения изменений в устав учреждения, коллективный договор, должностные инструкции, трудовые договоры, положение об оплате труда, план финансово-хозяйственной деятельности и другие локальные нормативные акты	5
1.2.	Выполнение государственного задания	своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определенный период времени по выполнению государственного задания	20
1.3.	Обеспечение комплексной безопасности учреждения	соблюдение мер противопожарной безопасности, правил по охране труда, отсутствие травматизма работников учреждения за отчетный период	10
1.4.	Обеспечение информационной открытости учреждения	информация о деятельности учреждения размещена на сайте учреждения и на официальном сайте Российской Федерации для размещения	5

1	2	3	4
		информации о государственных (муниципальных) учреждениях в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и поддерживается в актуальном состоянии	
		информация о деятельности учреждения размещена на сайте учреждения и на официальном сайте Российской Федерации для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и не поддерживается в актуальном состоянии	0
1.5.	Надлежащее исполнение должностных обязанностей	отсутствие предписаний контрольно-надзорных органов	5
		отсутствие дисциплинарных взысканий	5
2.	Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения		
2.1.	Своевременность представления месячных, квартальных, годовых отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности учреждения, статистической отчетности, других сведений и их качество	соблюдение сроков и отсутствие нарушений при оформлении месячных, квартальных, годовых отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности учреждения, статистической отчетности и других сведений	10
2.2.	Целевое и эффективное использование средств областного бюджета и средств от приносящей доход деятельности	отсутствие фактов нецелевого и неэффективного использования средств областного бюджета и средств от приносящей доход деятельности	10
2.3.	Эффективное ведение финансово-экономической деятельности	отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности и нарушений ведения финансово-хозяйственной деятельности	10
3.	Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами		
3.1.	Укомплектованность учреждения работниками	укомплектованность учреждения работниками не менее 85 % от штатного расписания, соответствие квалификации работников учреждения занимаемым должностям	10

1	2	3	4
3.2.	Отсутствие просроченной задолженности по оплате труда работникам учреждения	просроченная задолженность отсутствует	5
		просроченная задолженность имеется	0
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		100

Приложение № 2

к Примерному положению об оплате труда работников государственных областных автономных учреждений, подведомственных Администрации Губернатора Новгородской области, по видам экономической деятельности «деятельность издательская», «деятельность в области телевизионного вещания» и «деятельность в области радиовещания»

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей эффективности деятельности работников учреждения и критериев оценки эффективности их деятельности*

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1.		замечания к исполнению трудовых обязанностей отсутствуют	40
		замечания к исполнению трудовых обязанностей есть	0
2.	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	замечания к соблюдению трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка отсутствуют	30
		наложено дисциплинарное взыскание	0
3.	Выполнение государственного задания	замечания отсутствуют	30
		есть замечания	0
4.	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		100

* — показатели установлены для заместителей директора учреждения, главного бухгалтера учреждения, для работников учреждения, должности (профессии) которых отнесены к ПКГ «Должности работников печатных средств массовой информации первого уровня», ПКГ «Должности работников печатных средств массовой информации второго уровня», ПКГ «Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня», ПКГ «Должности работников печатных средств массовой информации четвертого уровня», ПКГ «Должности работников телевидения (радиовещания) первого уровня», ПКГ «Должности работников телевидения (радиовещания) второго уровня», ПКГ «Должности работников телевидения (радиовещания) третьего уровня», ПКГ «Должности работников телевидения (радиовещания) четвертого уровня», ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня», ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня», ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня», ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня», ПКГ должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий

от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах, ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня», ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня», а также для работников учреждения, должности (профессии) которых не отнесены к ПКГ.

Приложение № 3

к Примерному положению об оплате труда работников государственных областных автономных учреждений, подведомственных Администрации Губернатора Новгородской области, по видам экономической деятельности «деятельность издательская», «деятельность в области телевизионного вещания» и «деятельность в области радиовещания»

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

окладов (должностных окладов) работников учреждения по соответствующим ПКГ и размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) по занимаемой должности

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)	Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу)
1	2	3	4	5
1.	ПКГ «Должности работников печатных средств массовой информации первого уровня»	оператор компьютерного набора	4389	до 0,5
2.	ПКГ «Должности работников печатных средств массовой информации второго уровня»			
2.1.	1 квалификационный уровень	корректор	4499	до 1,5
2.2.	3 квалификационный уровень	редактор бюро проверки	4718	до 1,5
3.	ПКГ «Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня»			
3.1.	1 квалификационный уровень	выпускающий (редактор по выпуску), корреспондент, фотокорреспондент	4828	до 3,5
3.2.	2 квалификационный уровень	дизайнер, редактор, старший фотокорреспондент, художественный редактор	5047	до 3,5
3.3.	3 квалификационный уровень	обозреватель, редактор II категории	5843	до 3,5

1	2	3	4	5
3.4.	4 квалификационный уровень	редактор I категории	7280	до 3,5
4.	ПКГ «Должности работников печатных средств массовой информации четвертого уровня»			
4.1.	1 квалификационный уровень	директор представительства (филиала), редактор отдела	7852	до 4,5
4.2.	3 квалификационный уровень	главный редактор	9672	до 5,0
5.	ПКГ должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах			
5.1.	ПКГ второго уровня			
5.1.1.	2 квалификационный уровень	специалист гражданской обороны	5157	до 1,5
6.	ПКГ «Должности работников телевидения (радиовещания) первого уровня»	администратор телевидения	4389	до 0,5
7.	ПКГ «Должности работников телевидения (радиовещания) второго уровня»			
7.1.	1 квалификационный уровень	заведующий видеотекой	4499	до 1,5
7.2.	3 квалификационный уровень	художник компьютерной графики	4718	до 1,5
8.	ПКГ «Должности работников телевидения (радиовещания) третьего уровня»			
8.1.	1 квалификационный уровень	редактор телевидения (радиовещания)	4828	до 3,5

1	2	3	4	5
8.2.	2 квалификационный уровень	корреспондент телевидения	5047	до 3,5
8.3.	3 квалификационный уровень	ответственный выпускающий телевидения, режиссер монтажа, режиссер телевидения (радиовещания), специальный корреспондент телевидения, телеоператор	5843	до 3,5
8.4.	4 квалификационный уровень	продюсер телевизионных и радиопрограмм	7280	до 3,5
8.5.	5 квалификационный уровень	шеф-редактор телевидения	7488	до 3,5
9.	ПКГ «Должности работников телевидения (радиовещания) четвертого уровня»			
9.1.	1 квалификационный уровень	главный выпускающий	7852	до 4,5
9.2.	2 квалификационный уровень	главный режиссер, начальник отдела (дирекции)	8008	до 8,0
9.3.	3 квалификационный уровень	главный редактор телевидения (радиовещания)	9672	до 5,0
10.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»			
10.1.	1 квалификационный уровень	делопроизводитель	4389	до 0,5
11.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»			
11.1.	1 квалификационный уровень	техник-программист, секретарь руководителя	4938	до 1,5
11.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	5157	до 1,5
11.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	5267	до 1,5

1	2	3	4	5
11.4.	5 квалификационный уровень	начальник гаража	7488	до 3,5
12.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
12.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер, инженер-программист (программист), менеджер, менеджер по рекламе, специалист по кадрам, юрист-консульт, инженер по организации управления производством, инженер по охране труда, специалист по маркетингу, инженер, инженер-энергетик (энергетик), специалист по связям с общественностью	5377	до 3,0
12.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	5486	до 3,0
12.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	5843	до 3,0
12.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	7280	до 3,0
12.5.	5 квалификационный уровень	главный специалист отдела, заместитель главного бухгалтера	7488	до 3,0
13.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»			
13.1.	1 квалификационный уровень	начальник отдела материально-технического снабжения, начальник технического отдела	7852	до 4,0

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

должностных окладов работников учреждения, должности которых не отнесены к ПКГ, и размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам по занимаемой должности

№ п/п	Должность	Размер должностного оклада (руб.)	Размер повышающего коэффициента к должностному окладу
1.	Советник директора	9672	до 5,0
2.	Референт директора	7488	до 3,0
3.	Начальник отдела организационной работы, правового и кадрового обеспечения	7852	до 4,0
4.	Заместитель начальника отдела организационной работы, правового и кадрового обеспечения	7592	до 4,0
5.	Начальник дирекции рекламы и продюсерских проектов	7852	до 4,0
6.	Заместитель начальника дирекции рекламы и продюсерских проектов	7592	до 4,0
7.	Заместитель начальника отдела (дирекции)	7592	до 4,0
8.	Заместитель главного редактора	8008	до 5,0

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

окладов рабочих по соответствующим ПКГ и размеры повышающих коэффициентов к окладам

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Профессии, отнесенные к квалификационному уровню	Размер оклада (руб.)	Размер повышающего коэффициента к окладу
1	2	3	4	5
1.	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			
1.1.	1 квалификационный уровень	дворник, истопник, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений	1871	до 0,5
2.	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
2.1.	1 квалификационный уровень	водитель автомобиля	2815	до 3,0

1	2	3	4	5
3.	ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»	гример-пастижер, осветитель, установщик декораций	2815	до 3,0

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

окладов рабочих учреждения, профессии которых не отнесены к ПКГ, и размеры повышающих коэффициентов к окладам

№ п/п	Профессия	Размер оклада (руб.)	Размер повышающего коэффициента к окладу
1.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	2815	до 3,0