



**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ
НОВГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 24.12.2019 № 100

Великий Новгород

**Об утверждении Примерного положения
об оплате труда работников областного
автономного учреждения «Новгородский
областной центр «Семья»**

В соответствии с постановлением Правительства Новгородской области от 12.03.2014 № 160 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области» министерство труда и социальной защиты населения Новгородской области

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников областного автономного учреждения «Новгородский областной центр «Семья».
2. Опубликовать постановление в газете «Новгородские ведомости» и разместить на «Официальном интернет-портале правовой информации» (www.pravo.gov.ru).
3. Постановление вступает в силу с 01.01.2020 года.

Министр

А.В.Тимофеева



Утверждено постановлением
министерства труда
и социальной защиты населения
Новгородской области

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОБЛАСТНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «НОВГОРОДСКИЙ ОБЛАСТНОЙ ЦЕНТР «СЕМЬЯ»

1. Общие положения

1.1. Система оплаты труда работников областного автономного учреждения «Новгородский областной центр «Семья» (далее - учреждение) включает размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, постановлениями Правительства Новгородской области и настоящим Примерным положением (далее – Примерное положение).

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

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

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

государственных гарантий по оплате труда;

выплат компенсационного и стимулирующего характера, перечисленных в разделах 5, 6 настоящего Положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения соответствующего профсоюза (объединений профсоюзов), иного представительного органа работников.

1.3. Оплата труда работников учреждения состоит из:

окладов (должностных окладов);

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

1.4. Условия оплаты труда работников учреждения, размеры окладов (должностных окладов), виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в трудовых договорах.

1.5. Определение размеров заработной платы работников учреждения по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени.

Оплата труда работников учреждения, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.6. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из областного бюджета, и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

По результатам выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) по решению министерства труда и социальной защиты населения Новгородской области (далее – министерство) учреждению могут предоставляться субсидии на иные цели из областного бюджета в соответствии со вторым абзацем части 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на осуществление выплат стимулирующего характера из расчета до 5 процентов нормативных затрат (затрат, фактически сложившихся за отчетный период) на оплату труда работников учреждений, участвующих непосредственно в оказании государственной услуги (выполнении работы).

1.7. 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 N 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.

1.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения) за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, устанавливается в кратности,

равной 5.

Среднемесячная заработная плата руководителя учреждения устанавливается не менее чем на 60 процентов ниже размера денежного содержания в месяц министра труда и социальной защиты населения Новгородской области.

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

1.10. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала (приложение 1 к настоящему Положению) в фонде оплаты труда учреждения составляет не более 40 процентов.

1.11. Положение предусматривает условие о непревышении расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения над расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда государственных гражданских служащих и служащих министерства.

1.12. Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих и служащих министерства определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда государственных гражданских служащих и служащих министерства на установленную численность государственных гражданских служащих и служащих министерства и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится министерством до руководителя учреждения.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году)

2. Должностные оклады руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения

2.1. Размер должностного оклада руководителя определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, особенностей деятельности и значимости учреждения:

Наименование учреждения	Размер
-------------------------	--------

	оклада (руб.)
Областное автономное учреждение «Новгородский областной центр «Семья»	30000

2.2. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

3. Оклады работников учреждения, занимающих общеотраслевые должности служащих

3.1. Оклады работников учреждения, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», и составляют:

ПКГ, квалификационный уровень	Оклад (должностной оклад) (руб.)
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	6780
2 квалификационный уровень	6885
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	6990
2 квалификационный уровень	7250
3 квалификационный уровень	7510
4 квалификационный уровень	7770
5 квалификационный уровень	8030
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего	

уровня»	
1 квалификационный уровень	8605
2 квалификационный уровень	8710
3 квалификационный уровень	8815
4 квалификационный уровень	8970
5 квалификационный уровень	9125
ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	9805
2 квалификационный уровень	10590
3 квалификационный уровень	11680

3.2. К окладам работников учреждения, занимающих общепромышленные должности служащих, устанавливаются повышающие коэффициенты на определенный период в течение соответствующего календарного года. Максимальный размер повышающего коэффициента - 2.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Размер повышающих коэффициентов к окладам по должностям работников, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, устанавливается единым для всех должностей, отнесенных к соответствующему квалификационному уровню.

3.3. Наименование должностей и размеры окладов работников учреждения, занимающих общепромышленные должности служащих, не включенные в ПКГ, устанавливаются тарификационной комиссией учреждения с учетом сложности и объема выполнения работ.

4. Оклады работников учреждения, занимающих общепромышленные должности рабочих

4.1. Оклады работников учреждения, занимающих общепромышленные должности рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения

и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», и составляют:

ПКГ, квалификационный уровень	Оклады (должностные оклады) (руб.)
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	6780
2 квалификационный уровень	6885
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	6990
2 квалификационный уровень	7250
3 квалификационный уровень	7510
4 квалификационный уровень	7770

4.2. К окладам работников учреждения, занимающих общепрофессиональные должности рабочих, устанавливаются повышающие коэффициенты на определенный период в течение соответствующего календарного года. Максимальный размер повышающего коэффициента - 1,5.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Размер повышающих коэффициентов к окладам по должностям работников, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, устанавливается единым для всех должностей, отнесенных к соответствующему квалификационному уровню.

4.3. Наименование должностей и размеры окладов работников учреждения, занимающих общепрофессиональные должности рабочих, по должностям, не включенным в ПКГ, устанавливаются тарификационной комиссией учреждения с учетом сложности и объема выполнения работ.

5. Выплаты компенсационного характера

5.1. В соответствии с пунктом 6 Положения о системе оплаты труда работников государственных (бюджетных, автономных и казенных) учреждений, созданных Новгородской областью, утвержденного постановлением Правительства Новгородской области от 12.03.2014 N 160, с учетом условий труда и норм действующего трудового законодательства, работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам 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).

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам работников.

Выплата за совмещение профессий (должностей) руководителю учреждения устанавливается по соглашению сторон трудового договора после согласования с учредителем.

6. Выплаты стимулирующего характера

6.1. В соответствии с пунктом 7 Положения о системе оплаты труда работников государственных (бюджетных, автономных и казенных) учреждений, созданных Новгородской областью, утвержденного постановлением Правительства Новгородской области от 12.03.2014 N 160, работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

премиальные выплаты по итогам работы (месяц);

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

6.2. Премирование работников учреждения осуществляется на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения, показателями эффективности их деятельности и критериев оценки эффективности их деятельности в баллах (приложение 2).

Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 100 процентов.

Оценка показателей эффективности деятельности работников учреждения осуществляется в порядке, установленном локальным актом учреждения.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу работника, так и в абсолютном размере.

6.3. Премирование руководителя учреждения осуществляется на основании оценки эффективности его деятельности в соответствии с показателями эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения и критериев оценки эффективности их деятельности (приложение 3).

Оценка показателей эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения осуществляется ежемесячно оценочной комиссией.

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

Руководитель учреждения готовит отчет об оценке эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения в срок до 5 числа месяца, следующего за отчетным.

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

Премияльные выплаты руководителю учреждения устанавливаются в процентах к должностному окладу из расчета 0,5 % за каждый набранный балл.

6.4. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются работникам учреждения, принятым на полный рабочий день и на неполный рабочий день, в процентах от оклада (должностного оклада) по основной должности в следующих размерах:

от 1 года до 3 лет - 5 %;

от 3 до 5 лет - 10 %;

от 5 до 10 лет - 15 %;

свыше 10 лет - 20 %.

В стаж работы, дающий право на получение надбавки к окладу (должностному окладу) за стаж непрерывной работы, включается:

время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в государственных и муниципальных учреждениях (предприятиях), органах исполнительной власти области, органах местного самоуправления области, иных государственных органах;

время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если данному периоду предшествовала работа по основной работе или работе по совместительству на любых должностях в государственных и муниципальных учреждениях (предприятиях), органах исполнительной власти области, органах местного самоуправления области, иных государственных органах;

время нахождения на учете в центрах занятости.

Стаж считается непрерывным при поступлении на работу в учреждение:

не позднее 1 (одного) месяца после увольнения из государственных и муниципальных учреждений (предприятий), органов исполнительной власти области, органов местного самоуправления области, иных государственных органов при условии отсутствия во время перерыва другой работы;

после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию по старости либо после увольнения пенсионера по старости по другим основаниям, после увольнения по собственному желанию в связи с переводом мужа или жены на работу в другую местность независимо от продолжительности перерыва в работе при поступлении на работу.

Работникам, занимающим штатные должности по совместительству, выплаты за стаж непрерывной работы по совмещаемым должностям не производятся.

Выплаты за выслугу лет устанавливаются работникам учреждения, не имеющим стаж непрерывной работы в соответствии с настоящим Положением, но имеющим выслугу лет на государственной (муниципальной) службе.

Выплаты за выслугу лет устанавливаются в процентах от оклада (должностного оклада) по основной должности в следующих размерах:

от 5 до 10 лет - 10 %;

свыше 10 лет - 20 %.

В стаж работы по выслуге лет включаются все периоды работы на государственной (муниципальной) службе.

6.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся в соответствии с критериями, определяемыми коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения с учетом фонда оплаты труда.

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

интенсивность и напряженность работы;

сложность выполняемых работ.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на финансовый год в процентном отношении от должностного оклада работника в месяц. Предельный размер выплаты составляет 200 % должностного оклада.

Размер и срок, в течение которого будет производиться выплата за интенсивность и высокие результаты работы, руководителю учреждения устанавливаются приказом министерства.

7. Иные выплаты

7.1. Из фонда оплаты труда руководителю учреждения, работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в случаях:

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

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

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

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение о выплате материальной помощи руководителю учреждения, 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 - учредителем и оформляется приказом министерства;

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

7.2. В случае смерти руководителя учреждения, 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 - учредителем и оформляется приказом министерства;

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

7.3. Материальная помощь, оказываемая руководителю учреждения, работникам учреждения, не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка руководителя учреждения, работника учреждения.

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

Приложение 1
к Положению
об оплате труда работников
областного автономного учреждения
«Новгородский областной центр «Семья»

**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ, ОТНОСИМЫХ К АДМИНИСТРАТИВНО-
УПРАВЛЕНЧЕСКОМУ ПЕРСОНАЛУ**

Руководитель учреждения, заместитель руководителя учреждения, главный бухгалтер, заведующий структурным подразделением (отделением), заведующий канцелярией, заведующий архивом, заведующий складом, заведующий хозяйством, начальник хозяйственного отдела, начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской, главный специалист в отделе, отделении, мастерской, заместитель главного бухгалтера, начальник отдела кадров, начальник отдела материально-технического снабжения, начальник планово-экономического отдела, начальник технического отдела.

Приложение 2
к Положению
об оплате труда работников
областного автономного учреждения
«Новгородский областной центр «Семья»

**ПЕРЕЧЕНЬ
ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ
ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ
ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ
РУКОВОДИТЕЛЯ,
ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА, ЗАВЕДУЮЩИХ (НАЧАЛЬНИКОВ)
СТРУКТУРНЫХ
ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ (ОТДЕЛОВ)**

N п/п	Показатель	Критерии	Периодичность	Колич ество баллов
Заместитель руководителя				
1.	Установленные факты несоблюдения требований нормативных документов, регламентирующих деятельность учреждения, по результатам проверок министерства, контрольно-надзорных и правоохранительных органов	Отсутствие нарушений	Ежемесячно	30
2.	Нарушения в системе сбора, объединения статистических сведений	Отсутствие нарушений	Ежемесячно	20

3.	Нарушение сроков и порядка предоставления периодической ежегодной и квартальной статистической отчетности, единовременных отчетов, в том числе в вышестоящие и контрольно-надзорные органы	Отсутствие нарушений	Ежемесячно	20
4.	Соответствие отчетной документации установленным формам	Соответствие	Ежемесячно	20
5.	Нарушение исполнительской дисциплины, в том числе сроков выполнения поручений руководителя	Отсутствие нарушений	Ежемесячно	10
	Максимальное количество баллов			100
Главный бухгалтер				
1.	Соблюдение требований бюджетного и налогового законодательства, постановлений Правительства Российской Федерации, приказов Минздрава России и других нормативных правовых актов	Соблюдение	Ежемесячно	30
2.	Соблюдение сроков представления отчетности	Соблюдение	Ежемесячно	20
3.	Отсутствие задолженности по заработной плате	Соблюдение	Ежемесячно	20
4.	Необоснованная дебиторская и кредиторская задолженность	Отсутствие	Ежемесячно	20
5.	Нарушения в проведении контроля своевременности и обоснованности списания основных средств	Отсутствие	Ежемесячно	10
	Максимальное количество баллов			100
Заведующий (начальник) структурного подразделения (отдела)				
1.	Дефекты организационной (статистической, консультативной) работы в отделении, выявленные по результатам проверок вышестоящих и контрольно-надзорных органов	Отсутствие 1 и более	Ежемесячно	30
2.	Отсутствие обоснованных жалоб на действие работников отделения	Отсутствие жалоб	Ежемесячно	20

3.	Нарушение сроков и порядка представления периодической ежегодной и квартальной статистической отчетности, единовременных отчетов, в том числе в вышестоящие и контрольно-надзорные органы	Отсутствие нарушений	Ежемесячно	20
4.	Соответствие отчетной документации установленным формам	Соответствие	Ежемесячно	20
5.	Нарушение исполнительской дисциплины, в том числе сроков выполнения поручений руководителя	Отсутствие нарушений	Ежемесячно	10
	Максимальное количество баллов			100

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ
ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ
УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАНИМАЮЩИХ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ
ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ**

№ п/п	Показатель	Критерии	Периодичность	Количество баллов
ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»				
1.	Нарушения организации деятельности отдела, выявленные по результатам проверок вышестоящих и контрольно-надзорных органов	Отсутствие замечаний	Ежемесячно	30
2.	Нарушения в системе сбора, объединения статистических сведений	Отсутствие	Ежемесячно	20
3.	Нарушение сроков и порядка предоставления периодической ежегодной и квартальной статистической отчетности, единовременных отчетов, в том числе в вышестоящие и контрольно-надзорные органы	Отсутствие замечаний	Ежемесячно	20
4.	Соответствие отчетной документации установленным формам	Соответствие	Ежемесячно	15

5.	Нарушение исполнительской дисциплины, в том числе сроков выполнения поручений руководителя	Отсутствие замечаний	Ежемесячно	15
	Максимальное количество баллов			100
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»				
1.	Нарушения в выполнении должностных обязанностей, выявленные по результатам проверок вышестоящих и контрольно-надзорных органов	Отсутствие замечаний	Ежемесячно	30
2.	Соответствие отчетной документации установленным формам	Соответствие	Ежемесячно	30
3.	Нарушение исполнительской дисциплины, в том числе сроков выполнения поручений руководителя	Отсутствие замечаний	Ежемесячно	20
4.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие замечаний	Ежемесячно	20
	Максимальное количество баллов			100
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»				
1.	Нарушения в выполнении должностных обязанностей, выявленные по результатам проверок вышестоящих и контрольно-надзорных органов	Отсутствие замечаний	Ежемесячно	30
2.	Соответствие отчетной документации установленным формам	Соответствие	Ежемесячно	30
3.	Нарушение исполнительской дисциплины, в том числе сроков выполнения поручений руководителя	Отсутствие замечаний	Ежемесячно	20
4.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие замечаний	Ежемесячно	20
	Максимальное количество баллов			100
ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»				
1.	Нарушения в выполнении	Отсутствие	Ежемесячно	30

	должностных обязанностей, выявленные по результатам проверок вышестоящих и контрольно-надзорных органов	замечаний		
2.	Соответствие отчетности документам установленным формам	Соответствие	Ежемесячно	30
3.	Нарушение исполнительской дисциплины, в том числе сроков выполнения поручений руководителя	Отсутствие замечаний	Ежемесячно	20
4.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие замечаний	Ежемесячно	20
	Максимальное количество баллов			100

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ
ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ
УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАНИМАЮЩИХ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ
ДОЛЖНОСТИ РАБОЧИХ**

№ п/п	Показатель	Критерии	Периодичность	Количество баллов
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»				
1.	<p>Качество и результативность профессиональной деятельности:</p> <p>отсутствие замечаний по качеству выполненных работ;</p> <p>соблюдение сроков выполнения работ;</p> <p>обеспечение бережного и эффективного использования материально-технических ресурсов, содержание в чистоте рабочего места</p>	Отсутствие замечаний	Ежемесячно	20 20 20
2.	<p>Соблюдение трудовой дисциплины:</p> <p>отсутствие дисциплинарных взысканий;</p> <p>отсутствие замечаний за несоблюдение правил внутреннего</p>	Отсутствие замечаний	Ежемесячно	20 20

	трудового распорядка, правил противопожарной безопасности и техники безопасности			
	Максимальное количество баллов			100
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»				
1.	<p>Качество и результативность профессиональной деятельности:</p> <p>отсутствие замечаний по качеству выполненных работ;</p> <p>соблюдение сроков выполнения работ;</p> <p>обеспечение бережного и эффективного использования материально-технических ресурсов, содержание в чистоте рабочего места</p>	Отсутствие замечаний	Ежемесячно	<p>20</p> <p>20</p> <p>20</p>
2.	<p>Соблюдение трудовой дисциплины:</p> <p>отсутствие дисциплинарных взысканий;</p> <p>отсутствие замечаний за несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил противопожарной безопасности и техники безопасности</p>	Отсутствие замечаний	Ежемесячно	<p>20</p> <p>20</p>
	Максимальное количество баллов			100

Приложение 3
к Положению
об оплате труда работников
областного автономного учреждения
«Новгородский областной центр «Семья»

**ПЕРЕЧЕНЬ
ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
УЧРЕЖДЕНИЯ, РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ И КРИТЕРИЕВ
ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Показатель	Критерии	Количество
------------	----------	------------

		баллов
I. Основная деятельность учреждения		
Исполнение государственного задания на оказание государственных услуг и достижение целевых показателей, установленных в рамках государственной программы Новгородской области	Выполнение контрольного показателя на 100%	20
	Выполнение контрольного показателя от 90 % до 100%	10
	Выполнение контрольного показателя менее 90 %	-10
Результаты проверок министерства и иных контролирующих органов	Отсутствие выявленных в ходе проверок нарушений действующего законодательства, либо отсутствие проверок	10
	Наличие выявленных в ходе проверок нарушений действующего законодательства	0
	Невыполнение предписаний, указанных в актах проверок	-50
Проведение «горячих» телефонных линий, тематических публикаций, подготовка методических рекомендаций в отчетном периоде	Проведение не менее 1 «горячей линии» или тематической публикации или подготовка методических рекомендаций по вопросам социального обслуживания населения в месяц	20
	Отсутствие «горячей линии» или тематической публикации или подготовка методических рекомендаций по вопросам социального обслуживания населения в месяц	0
Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставления услуг	Отсутствие обоснованных жалоб на качество предоставления услуг	20
	Наличие обоснованных жалоб, признанных обоснованными по результатам проверок	-5 (за каждое выявленное нарушение) -15 (при выявлении более трех нарушений)

Обеспечение открытости и доступности информации о деятельности учреждения	Выполнение мероприятий по обеспечению информационной открытости учреждения:	8
	Системное сопровождение сайта, полнота и регулярность размещения информации на официальном сайте (перечень оказываемых учреждением услуг, государственные стандарты, новости, описание мероприятий)	4
	Размещение информации о мероприятиях, проводимых в учреждении (не менее 1 информации в месяц)	4
	Проведение работы с региональными и (или) муниципальными средствами массовой информации, направленной на популяризацию деятельности учреждения и министерства	4
	Невыполнение мероприятий по обеспечению информационной открытости учреждения	0
Исполнительская дисциплина	Нарушение требований нормативных документов, регламентирующих деятельность учреждения, зафиксированных результатами проверок министерства, контрольно-надзорных и правоохранительных органов	- 5
	Наличие зафиксированных нарушений сроков исполнения контрольных документов	-10
	Наличие дисциплинарных взысканий:	
	замечание	- 50
выговор	-100	
II. Финансово-экономическая деятельность учреждения		
Целевое и эффективное использование бюджетных средств	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности и нарушений	6

	<p>финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств в течение учетного периода</p> <p>Наличие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности в течение учетного периода</p> <p>Наличие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств, установленных в ходе проверок</p>	<p>-2</p> <p>-2</p>
Своевременность представления всех видов отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности учреждения, статистической отчетности, других сведений и их качество	<p>Наличие подтвержденного факта несвоевременного предоставления отчетности либо факта искажения данных и (или) недостоверности информации, зафиксированной в протоколах заседаний комиссии министерства по установлению премиальных выплат руководителям учреждений по итогам работы за период</p> <p>Наличие подтвержденного факта несвоевременного предоставления отчетности либо факта искажения данных и (или) недостоверности информации, зафиксированной в протоколах заседаний комиссии министерства по установлению премиальных выплат руководителям учреждений по итогам работы за период</p>	<p>6</p> <p>-1 (за каждое выявленное нарушение) -4 (при выявлении более трех нарушений)</p>
Соблюдение законодательства о закупках	<p>Отсутствие нарушений законодательства при осуществлении закупок товаров, услуг</p> <p>Наличие нарушений законодательства в сфере закупок товаров, услуг, установленных в ходе проверок уполномоченными на осуществление контроля органами и подтвержденные актами проверок</p>	<p>0</p> <p>-20</p>

III. Деятельность учреждения, направленная на работу с кадрами		
Выполнение квоты по приему на работу инвалидов в соответствии с законодательством Российской Федерации	Выполнение квоты по приему на работу инвалидов	0
	Невыполнение квоты по приему на работу инвалидов	-10
Текучесть персонала (коэффициент текучести персонала рассчитывается по формуле: $K_T = P_B / P \times 100$, где: K_T - текучесть персонала; P_B - количество уволившихся за определенный период; P - среднесписочная численность за тот же период)	Текучесть персонала до 3 %	10
	Текучесть персонала от 3 % до 6 %	5
	Текучесть персонала свыше 6 %	0
Максимальное количество баллов		100