



ИНСПЕКЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ОХРАНЫ КУЛЬТУРНОГО НАСЛЕДИЯ НОВГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

10.07.2020 № 1

Великий Новгород

Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных областных бюджетных учреждений, подведомственных инспекции государственной охраны культурного наследия Новгородской области

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Новгородской области от 12 марта 2014 г. № 160 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области, пунктом 3.50 Положения об инспекции государственной охраны культурного наследия Новгородской области, утвержденного Постановлением Правительства Новгородской области от 17.11.2016 № 405, инспекция государственной охраны культурного наследия **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников государственных областных бюджетных учреждений, подведомственных инспекции государственной охраны культурного наследия Новгородской области.

2. Признать утратившим силу постановление комитета государственной охраны культурного наследия Новгородской области от 29 августа 2014 г. № 49 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников бюджетного учреждения подведомственного комитету государственной охраны культурного наследия Новгородской области в сфере осуществления деятельности по реставрации объектов культурного наследия (памятников истории и культуры) народов Российской Федерации».

3. Разместить настоящее постановление на «Официальном интернет-портале правовой информации» (www.pravo.gov.ru).

Начальник инспекции **А.Ю. Курочкин**



Утверждено
постановлением инспекции
государственной охраны культурного
наследия Новгородской области
от 10.07.2020 № 1

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственных областных бюджетных
учреждений культуры, подведомственных инспекции государственной
охраны культурного наследия Новгородской области

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников государственных областных бюджетных учреждений культуры, подведомственных инспекции государственной охраны культурного наследия Новгородской области, (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Новгородской области от 12.03.2014 № 160 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области» и регулирует порядок оплаты труда работников бюджетных учреждений подведомственных инспекции государственной охраны культурного наследия Новгородской области, осуществляющих деятельность в сфере сохранения объектов культурного наследия (памятников истории и культуры) (далее - учреждение).

1.2. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени (неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели), производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

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

1.4. Учреждение обязано обеспечить выплату месячной заработной платы работникам, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

1.5. Нормы настоящего Положения распространяются на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству.

1.6. Оплата труда работников учреждения состоит из:

- окладов (должностных окладов);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

1.7. В целях дифференциации окладов (должностных окладов) работников учреждения система оплаты труда включает размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам).

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

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года. Решение об установлении повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) принимается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда. Размеры и условия применения повышающих коэффициентов определяются в соответствии с пунктом 3.3. настоящего Положения.

1.8. К выплатам компенсационного характера относятся:

- 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);
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников учреждения по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах.

1.9. К выплатам стимулирующего характера относятся:

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

1.10. Условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются п.2.7, п.3.5 настоящего Положения.

1.11. Премирование руководителей и работников учреждения осуществляется на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с п. 2.7, п. 3.5 настоящего Положения и показателей эффективности деятельности учреждений, их руководителей, работников и критериев оценки эффективности их деятельности (Приложение № 1, № 2 к настоящему Положению).

1.12. Проведение оценки эффективности деятельности учреждения, руководителя и работников осуществляется на основании данных государственной статистики, отчетности, сведений и других документов, образуемых в ходе осуществления учреждением своей деятельности, а также

данных, полученных по результатам опросов, анализа открытых источников информации и иными способами проведения данной оценки.

1.13. Оценка выполнения показателей эффективности деятельности учреждения проводится один раз в год, руководителя учреждения – ежеквартально, работников учреждения – в сроки, установленные правовым актом учреждения, в соответствии с установленными критериями оценки их деятельности путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

1.14. Для оценки эффективности деятельности учреждения руководитель ежегодно готовит отчет об оценке эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения в срок до 30 марта года следующего за отчетным и направляет его в оценочную комиссию.

1.15. Составы и порядок деятельности оценочных комиссий:

для осуществления оценки эффективности деятельности учреждения и руководителя учреждения – утверждаются правовым актом учредителя;

для осуществления оценки эффективности деятельности работников учреждения - утверждаются правовым актом учреждения.

1.16. Оценочные комиссии рассматривают эффективность деятельности учреждения, руководителя учреждения и работников учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности в баллах и выносит рекомендации о премировании руководителя и работников учреждения.

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

2.1. Оплата труда руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера 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 19.06.2000 № 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда".

2.3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев устанавливается учредителем в кратности равной 5 в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

В случае создания нового учреждения и невозможности по причине отсутствия фактических начислений заработной платы работникам учреждения в течение 12 календарных месяцев, необходимых для расчета средней заработной платы, предельный уровень соотношения заработной платы руководителя учреждения и средней 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 12.04.2013 № 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 средней заработной платы заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений и средней заработной платы работников учреждений за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в кратности равной 4.

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

Должностной оклад заместителя руководителя учреждения устанавливаются на 15 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

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

- выплаты руководителю учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Выплата устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в размере 5 процентов должностного оклада;

- 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). Размер и срок, на который устанавливаются выплаты, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с требованиями ст. 150-154 Трудового кодекса Российской Федерации;

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Основанием для установления выплат компенсационного характера руководителю учреждения является приказ учредителя, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения – приказ руководителя учреждения.

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

- ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю в размере 70 процентов должностного оклада, заместителю руководителя в размере 55 процентов должностного оклада, главному бухгалтеру в размере 40 процентов должностного оклада;

- ежемесячная выплата за качество выполняемых работ руководителю в размере 50 процентов должностного оклада, заместителю руководителя в размере 40 процентов должностного оклада, главному бухгалтеру в размере 10 процентов должностного оклада;

- ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет производится дифференцировано в зависимости от стажа работы, дающего право на ее получение, в следующих размерах:

от 1 до 3 лет 10 % оклада;

от 3 до 6 лет 15 % оклада;

от 6 до 10 лет 20 % оклада;

свыше 10 лет 30 % оклада.

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты, осуществляется в порядке предусмотренном п. 3.5. настоящего Положения.

-премиальные выплаты по итогам работы.

Премирование руководителя учреждения осуществляются на основании оценки эффективности деятельности в соответствии с показателями эффективности деятельности учреждения и критериев эффективности деятельности (Приложение №1 к настоящему Положению). Оценочная комиссия, созданная учредителем, ежеквартально в срок не позднее 30 числа последнего месяца истекающего квартала проводит оценку эффективности деятельности руководителя учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности в баллах. По результатам рассмотрения отчета руководителя учреждения оценочная комиссия, созданная учредителем, готовит предложения о премировании (невыплате премии) руководителя учреждения.

Премирование заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются в порядке, предусмотренном пунктом 3.5. настоящего Положения.

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

Основанием для установления выплат компенсационного характера руководителю учреждения является приказ учредителя, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения – приказ руководителя учреждения.

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

3.1. Минимальные размеры окладов работников, занимающих должности служащих (за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера) 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» составляют:

№ п/п	ПКГ	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1	2	3
1.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
	производитель работ (прораб) (3 квалификационный уровень)	6 100
2.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
	инженер-конструктор (1 квалификационный уровень)	5 900
	ведущий архитектор (4 квалификационный уровень)	6 200
	ведущий конструктор (4 квалификационный уровень)	6 200
	ведущий инженер (4 квалификационный уровень)	6 200
	ведущий инженер-конструктор (4 квалификационный уровень)	6 200
	главный специалист (5 квалификационный уровень)	6 300
3.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
	начальник отдела (3 квалификационный уровень)	6 400

3.2. Минимальные размеры окладов работников, занимающих должности служащих не отнесенные к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих составляют:

№ п/п	Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1	2	3
1	ведущий специалист	6 100
2	главный специалист-архитектор	6300
3	главный специалист-конструктор	6300
4	руководитель проектной группы	6 400

5	главный инженер	6 400
---	-----------------	-------

3.3. В целях дифференциации окладов (должностных окладов) работникам учреждения система оплаты труда может включать размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам).

Работникам учреждения могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент по занимаемой должности за квалификационную категорию или производное должностное наименование "главный", "ведущий" в следующих размерах:

главный – 0,2;

ведущий – 0,15;

высшей категории – 0,1;

первой категории – 0,05;

второй категории – 0,03;

Повышающий коэффициент по занимаемой должности за квалификационную категорию устанавливается при условии выполнения работы по специальности, по которой присвоена квалификационная категория.

- повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам) устанавливаются работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Размер персонального повышающего коэффициента может быть установлен в пределах до 3,0.

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

- выплаты работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Выплата устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в размере 5 процентов должностного оклада;

- 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). Размер и срок, на который устанавливаются выплаты, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с требованиями ст. 150-154 Трудового кодекса Российской Федерации;

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

3.5. Работникам учреждения, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы в размере 100 процентов должностного оклада с учетом интенсивности и напряженности работы;

- ежемесячная выплата за качество выполняемых работ в размере 50 процентов должностного оклада;

- ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет производится дифференцировано в зависимости от стажа работы, дающего право на ее получение, в следующих размерах:

от 1 до 3 лет 10 % оклада;

от 3 до 6 лет 15 % оклада;

от 6 до 10 лет 20 % оклада;

свыше 10 лет 30 % оклада.

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты, осуществляется комиссией учреждения по установлению стажа работы, состав и положение о которой утверждаются руководителем учреждения.

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

время работы в организациях культуры, искусства и образовательных учреждениях, осуществляющих образовательный процесс в сфере культуры, в том числе стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 01.01.92; время работы в иных организациях и учреждениях на должностях, относящихся к сфере культуры. Работникам общепрофессиональных профессий в стаж работы засчитывается время работы только в государственных и муниципальных учреждениях культуры и образовательных учреждениях, осуществляющих образовательный процесс в сфере культуры;

время обучения в учреждениях среднего профессионального и высшего профессионального образования, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации в сфере культуры, с отрывом от производства (работы), если работники учреждения работали в учреждениях культуры, искусства и образовательных учреждениях, осуществляющих образовательный процесс в сфере культуры, до поступления на учебу и после окончания учебы вернулись на работу в указанные учреждения;

время работы на должностях руководителей и специалистов органов государственной власти и органов местного самоуправления;

время прохождения службы в Вооруженных Силах Российской Федерации (СССР), если работник учреждения проходил службу по профилю специальности, относящейся к сфере культуры, либо до поступления на военную службу работал в организациях культуры, искусства и образовательных учреждениях, осуществляющих образовательный процесс в сфере культуры, и после прохождения службы вернулся на работу в указанные учреждения.

Выплата за стаж работы осуществляется с момента возникновения права на ее установление, если документы, подтверждающие стаж работы, находятся в учреждении, а в случае их отсутствия со дня представления этих документов.

При увольнении работника выплата за стаж работы исчисляется пропорционально отработанному времени.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж работы, является трудовая книжка.

Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения выплаты за стаж работы или определения ее размера рассматриваются в порядке, установленном действующим законодательством.

- премиальные выплаты по итогам работы.

Премирование осуществляется на основании оценки эффективности деятельности в соответствии с показателями эффективности деятельности работников учреждения и критериями эффективности их деятельности (Приложение №2 к настоящему Положению). Оценочная комиссия, созданная в учреждении, ежемесячно, в срок не позднее 30 числа текущего месяца рассматривает отчеты работников учреждения (рейтинговые таблицы) и на их основе проводит оценку эффективности деятельности работников учреждения, в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности в баллах, установленными правовым актом учреждения. По результатам рассмотрения отчетов работников учреждения (рейтинговых таблиц) оценочная комиссия, созданная в учреждении, готовит предложения о премировании (о невыплате премии) работников учреждения. На основании предложений оценочной комиссии руководитель учреждения принимает решение о премировании или об отказе в премировании работников учреждения.

Основанием подведения итогов работы являются рейтинговые таблицы сформированные ежемесячно в соответствии с установленными критериями оценки их деятельности, установленными правовым актом учреждения.

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

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

4. Материальная помощь

4.1. 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 правовым актом учредителя;

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

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

4.2. 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 правовым актом учредителя;

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

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

**Перечень
показателей эффективности деятельности учреждения, начальника
учреждения и критериев оценки эффективности их деятельности**

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
I. Основная деятельность учреждения			
1	Планирование работы	Планирование работы за отчетный период	5 баллов
2	Выполнение государственного задания	Доля выполнения государственного задания за отчетный период не менее 100% от плана	10 баллов
3	Обеспечение комплексной безопасности учреждения	Доля обеспечения комплексной безопасности учреждения за отчетный период не менее 100%	5 баллов
4	Оснащенность учреждения помещениями, оборудованием, техническими и иными средствами, необходимыми для качественного оказания услуг (выполнения работ) и соответствующими установленным нормам и нормативам	Доля оснащенности учреждения помещениями, оборудованием, техническими и иными средствами, необходимыми для качественного оказания услуг (выполнения работ) и соответствующими установленным нормам и нормативам за отчетный период не менее 100%	5 баллов
5	Доступность и качество предоставляемых услуг (выполняемых работ)	Отсутствие обоснованных жалоб на качество предоставления услуг (выполнение работ)	5 баллов

		Наличие жалоб на качество оказанных услуг (выполненных работ), признанных обоснованными по результатам проверок органом, осуществляющим функции Учредителя, и контрольно-надзорными органами	0 баллов
6	Осуществление инновационной деятельности	Осуществление инновационной деятельности за отчетный период	5 баллов
7	Обеспечение информационной открытости учреждения	Доля размещения информации от требуемой к размещению информации о деятельности учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» за отчетный период не менее 100%	5 баллов
II. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина начальника учреждения			
1	Своевременность представления месячных, квартальных и годовых отчетов об итогах деятельности учреждения	Представление месячных, квартальных и годовых отчетов об итогах деятельности учреждения за отчетный период	5 баллов
2	Целевое и эффективное использование бюджетных средств, в том числе в рамках государственного задания	Целевое и эффективное использование бюджетных средств, в том числе в рамках государственного задания за отчетный период.	10 баллов
3	Целевое и эффективное использование внебюджетных	Целевое и эффективное	5 баллов

	средств (средства от приносящей доход деятельности учреждения, благотворительная и спонсорская помощь)	использование внебюджетных средств (средства от приносящей доход деятельности учреждения, благотворительная и спонсорская помощь) за отчетный период	
4	Эффективность расходования средств, полученных за предоставление услуг (выполнение работ)	Эффективность расходования средств, полученных за предоставление услуг (выполнение работ) за отчетный период	5 баллов
5	Качество представления бухгалтерских отчетных данных по установленным формам	Отсутствие нарушений, ведущих к недостоверности показателей бухгалтерской отчетности за отчетный период	5 баллов
6	Соблюдение сроков и порядка представления проекта плана финансово-хозяйственной деятельности на очередной финансовый год	Соблюдение сроков и порядка представления проекта плана финансово-хозяйственной деятельности на очередной финансовый год	5 баллов
7	Соблюдение сроков представления учреждением статистической отчетности, информации по отдельным запросам	Своевременное предоставление отчетов	5 баллов
III. Деятельность учреждения, начальника учреждения, направленная на работу с кадрами			
1	Укомплектованность учреждения работниками	Количество вакантных должностей не более 5 одновременно в отчетном периоде	5 баллов
2	Соблюдение сроков профессионального обучения или дополнительного профессионального образования работников учреждения	Прохождение работниками учреждения в установленные сроки курсов или программ	5 баллов

		повышения квалификации, участие в семинарах, вебинарах за отчетный период	
2	Доведения средней заработной платы соответствующих категорий работников до установленных соотношений среднемесячной заработной платы в Новгородской области в соответствии с утвержденной "дорожной картой" (при наличии)	Рост средней заработной платы работников учреждения в отчетному году по сравнению с предшествующим годом	5 баллов
4	Осуществление мероприятий по организации заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам (трудовых договоров) с работниками учреждений 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 эффективного контракта в соответствии с рекомендациями Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации запланированных на отчетный период	5 баллов

**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
Заместитель начальника			
1	Соблюдение трудовой дисциплины и качественное исполнение должностных обязанностей	Отсутствие зафиксированных замечаний за период	20 баллов
		Наличие зафиксированных замечаний, дисциплинарных взысканий за период	минус 20 баллов;
2	Выполнение плана по объему оказания услуг (выполнения работ) в рамках государственного задания	Выполнение на 100%	20 баллов
		Выполнение ниже 50%	0 баллов
3	Освоение программ профессионального обучения или дополнительного профессионального образования	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации, участие в семинарах, вебинарах.	10 баллов
		Отказ от прохождения курсов или программ повышения квалификации	минус 10 баллов
4	Доступность и качество предоставляемых услуг (выполняемых работ)	Отсутствие обоснованных жалоб на качество предоставления услуг (выполнение работ)	10 баллов
		Наличие жалоб на качество оказанных услуг (выполненных работ), признанных обоснованными по результатам проверок	минус 10 баллов

		органом, осуществляющим функции Учредителя, и контрольно-надзорными органами	
5	Применение современных форм и методов в работе с физическими и юридическими лицами	Применение работником современных форм и методов в работе с физическими и юридическими лицами	10 баллов
6	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения	Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения	20 баллов
7	Подготовка и реализация мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, своевременная подготовка и сдача отчетности	Участие работника в мероприятиях, связанных с уставной деятельностью учреждения, отсутствие нарушений в подготовке и сдачи отчетности	10 баллов
Начальник архитектурно-реставрационного отдела, главный инженер, производитель работ, главный специалист-архитектор, ведущий архитектор, главный специалист конструктор, ведущий конструктор, ведущий специалист, руководитель проектной группы, инженер-конструктор, ведущий инженер-конструктор, ведущий инженер			
1	Соблюдение трудовой дисциплины и качественное исполнение должностных обязанностей	Отсутствие зафиксированных замечаний за период	20 баллов
		Наличие зафиксированных замечаний, дисциплинарных взысканий за период	минус 20 баллов;
2	Выполнение плана по объему оказания услуг (выполнения работ) в рамках государственного задания	Выполнение на 100%	20 баллов
		Выполнение ниже 50%	0 баллов
3	Освоение программ профессионального обучения или дополнительного профессионального образования	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации; участие в семинарах, вебинарах	10 баллов
		Отказ от прохождения курсов или программ повышения квалификации/ не сдача в установленный срок испытаний по итогам	минус 10 баллов

		обучения	
4	Доступность и качество предоставляемых услуг (выполняемых работ)	Отсутствие обоснованных жалоб на качество предоставления услуг	10 баллов
		Наличие жалоб на качество оказанных услуг (выполненных работ), признанных обоснованными по результатам проверок органом, осуществляющим функции Учредителя, и контрольно-надзорными органами	минус 10 баллов
5	Осуществление деятельности по сохранению объектов культурного наследия	Участие работника в деятельности по сохранению объектов культурного наследия	20 баллов
6	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения	Участие работника в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения	20 баллов
Начальник организационно-договорной отдела, главный специалист, ведущий специалист			
1	Соблюдение трудовой дисциплины и качественное исполнение должностных обязанностей	Отсутствие зафиксированных замечаний за период	20 баллов
		Наличие зафиксированных замечаний за период	минус 20 баллов
2	Освоение программ профессионального обучения или дополнительного профессионального образования	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации; участие в семинарах, вебинарах	10 баллов
		Отказ от прохождения курсов или программ повышения квалификации/ не сдача в установленный срок испытаний по итогам обучения	минус 10 баллов
3	Доступность и качество предоставляемых услуг (выполняемых работ)	Отсутствие обоснованных жалоб на качество предоставления услуг	10 баллов

		Наличие жалоб на качество оказанных услуг (выполненных работ), признанных обоснованными по результатам проверок органом, осуществляющим функции Учредителя, и контрольно-надзорными органами	минус 10 баллов
4	Применение современных форм и методов в работе с населением	Эффективная работа в сети Интернет, на электронных торговых площадках, официальных сайтах Российской Федерации для размещения информации, в т.ч. сайте учреждения	20 баллов
6	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения	Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения	20 баллов
7	Подготовка документации по мероприятиям, связанных с уставной деятельностью учреждения, своевременная подготовка и сдача отчетности	Участие работников в подготовке мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, отсутствие нарушений в подготовке и сдачи отчетности	20 баллов
Главный бухгалтер			
1	Соблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие зафиксированных замечаний за период	20 баллов
2	Стабильное и качественное исполнение должностных обязанностей	Отсутствие замечаний за период	20 баллов
3	Освоение программ профессионального обучения или дополнительного профессионального образования	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации; участие в семинарах, вебинарах	10 баллов
		Отказ от прохождения курсов или программ повышения квалификации/ не сдача в установленный срок испытаний по итогам обучения	минус 10 баллов

4	Отсутствие штрафов и пеней, наложенных контролирующими органами на учреждение	Отсутствие санкций за период	20 баллов
5	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий со стороны руководства и персонала учреждения	Отсутствие жалоб и претензий за период	20 баллов
6	Подготовка и сдача бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности	Отсутствие нарушений	10 баллов
		Один и более случаев нарушений	0 баллов
