



МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА И ДОРОЖНОГО ХОЗЯЙСТВА НОВГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

11.01.2022 № 1

Великий Новгород

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

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Новгородской области от 12.03.2014 № 160 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области», руководствуясь пунктом 3.33 Положения о министерстве транспорта и дорожного хозяйства Новгородской области, утвержденного постановлением Правительства Новгородской области от 10.06.2020 № 261, министерство транспорта и дорожного хозяйства Новгородской области **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

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

2. Признать утратившими силу:

постановление министерства транспорта, дорожного хозяйства и цифрового развития Новгородской области от 15.05.2019 № 2 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных областных казенных учреждений, подведомственных министерству транспорта и дорожного хозяйства Новгородской области, в сфере транспорта»;

постановление министерства транспорта, дорожного хозяйства и цифрового развития Новгородской области от 16.08.2019 № 5 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных областных казенных учреждений, подведомственных министерству транспорта, дорожного хозяйства и цифрового развития Новгородской области, в сфере транспорта»;

постановление министерства транспорта и дорожного хозяйства Новгородской области от 08.07.2021 № 5 «О внесении изменений в

постановление министерства транспорта, дорожного хозяйства и цифрового развития Новгородской области от 15.05.2019 № 2».

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

**Министр транспорта
и дорожного хозяйства
Новгородской области** **А.Ю. Литвинов**



УТВЕРЖДЕН

постановлением министерства
транспорта и дорожного
хозяйства Новгородской области
от 11.01.2022 № 1

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

1. Общие положения

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

1.2. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Новгородской области и настоящим Положением.

1.3. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

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

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

государственных гарантий по оплате труда;

выплат компенсационного и стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

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

1.4. Оплата труда работников учреждений состоит из:

окладов (должностных окладов);

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

1.5. Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с

Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

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

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

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

1.8. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждений не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих и служащих министерства.

Порядок определения расчетного среднемесячного уровня оплаты труда государственных гражданских служащих и служащих министерства и расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения установлен пунктом 2-2 Положения о системе оплаты труда работников государственных (бюджетных, автономных и казенных) учреждений, созданных Новгородской областью, утвержденного постановлением Правительства Новгородской области от 12.03.2014 № 160.

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

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

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

в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными нормативными правовыми актами.

2.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения) устанавливается нормативным правовым актом министерства.

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

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

2.5. Должностной оклад заместителя руководителя учреждения устанавливается на 29,9 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливается на 29,9 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

2.6. Выплаты компенсационного характера:

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

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

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

оплаты труда;

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

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

По желанию руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

2.6.6. Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективными договорами, локальными нормативными актами или трудовыми договорами. По желанию руководителя, заместителя руководителя, 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;

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

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20% часовой тарифной ставки оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Расчет части должностного оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада на среднемесячное количество рабочих часов в

соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

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

2.6.9. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, 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».

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

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

2.7. Выплаты стимулирующего характера:

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

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

руководителю учреждения в размере до 1000 % должностного оклада;
заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения в размере до 400 % должностного оклада.

Критериями для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы являются:

качественное и оперативное выполнение поставленных задач;
использование передовых методов работы;
высокая интенсивность и напряженность рабочего процесса;
высокие результаты работы;
внесение предложений по совершенствованию деятельности учреждения;

непосредственное участие в реализации федеральных программ и государственных программ Новгородской области, участие в деятельности комиссий (рабочих групп, советов и т.д.) учреждения (учредителя);

уровень профессиональной подготовки, степень квалификации и стаж работы по соответствующей специальности, необходимой для исполнения должностных обязанностей;

2.7.2. Выплата за качество выполняемых работ осуществляется

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;

поощрениях, предусмотренных областными нормативными правовыми актами.

Размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается в размере 300 процентов должностного оклада;

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

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

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

2.7.4. Премирование руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения осуществляется по результатам работы за I квартал, 6 месяцев, 9 месяцев и 12 месяцев на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с учетом достижения установленных показателей эффективности деятельности учреждения, руководителя, работников и критериев оценки эффективности их деятельности.

Премирование осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

Проведение оценки эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения 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.

Оценка выполнения показателей эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения проводится ежеквартально не позднее 25 числа месяца следующего за отчетным периодом, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения – в сроки, установленные приказом учреждения, в соответствии с установленными критериями оценки их деятельности путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

Руководитель учреждения готовит отчет об эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения в сроки, указанные в

четвертом абзаце настоящего пункта, с учетом приложения 3 к настоящему Положению и направляет его в оценочную комиссию, созданную министерством.

Заместитель руководителя, главный бухгалтер учреждения готовят отчет об эффективности деятельности в сроки, установленные приказом учреждения, с учетом приложения 4 к настоящему Положению и направляют его в оценочную комиссию, созданную учреждением.

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

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

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

По результатам рассмотрения отчетов заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения оценочная комиссия, созданная в учреждении, готовит предложения о премировании (об отказе в премировании) заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения.

Максимальным размером премия по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год не ограничивается.

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

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

в отношении руководителя учреждения – министерством и оформляется приказом министерства;

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

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

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

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

утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;
рождения ребенка;
в других случаях при наличии уважительных причин.

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

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя учреждения – министром транспорта и дорожного хозяйства Новгородской области и оформляется приказом министерства;

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

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

2.9. В случае смерти руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, бабушка, дедушка, 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 – министром транспорта, дорожного хозяйства и цифрового развития Новгородской области и оформляется приказом министерства;

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

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

2.11. При установлении условий оплаты труда руководителю учреждения учредитель должен исходить из необходимости обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с пунктом 2.3 настоящего Положения нормативным правовым актом министерства, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его

руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

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

3.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения (за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения) (далее - работники учреждения) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) (приложение 1 к Положению).

Размеры окладов рабочих определяются в соответствии с разрядом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и не могут быть меньше размеров минимальных окладов рабочих, указанных в приложении 2 к Положению.

3.2. Выплаты компенсационного характера:

3.2.1. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам);

3.2.2. Выплаты работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в размере 4 процентов оклада (должностного оклада) с учетом результатов специальной оценки условий труда на рабочих местах (аттестации рабочих мест по условиям труда);

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

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

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

3.2.6. В случае привлечения работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни размер доплаты составляет

одинарную дневную или часовую ставку (часть оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника учреждения, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

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

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

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

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

3.2.9. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются работникам учреждения, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют документально 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. Выплаты стимулирующего характера:

3.4.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются ежемесячно в размере до 200 % оклада (должностного оклада).

Критериями для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы являются:

высокая напряженность и интенсивность рабочего процесса;

высокие результаты работы.

Решение об установлении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы принимается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда и оформляется приказом учреждения;

3.4.2. Выплата за качество выполняемых работ выплачивается 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 и областными нормативными правовыми актами, - в размере 200 % оклада (должностного оклада);

поощрениях, предусмотренных областными нормативными правовыми актами, - в размере 100 % оклада (должностного оклада);

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

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

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

3.4.4. Премирование работников учреждения осуществляется по результатам работы за I квартал, 6 месяцев, 9 месяцев и 12 месяцев на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с показателями эффективности деятельности работников и критериев оценки эффективности их деятельности (приложение 2 к Положению).

Премирование осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

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

Работники учреждения готовят отчет об эффективности деятельности в сроки, установленные правовым актом учреждения, с учетом приложения 4 к настоящему Примерному положению и направляют его в оценочную комиссию.

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

По результатам рассмотрения отчетов работников учреждения оценочная комиссия, созданная в учреждении, готовит предложения о премировании (об отказе в премировании) работников учреждения.

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

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

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

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

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

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

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

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

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

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

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

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

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

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

Приложение 1
к Положению
об оплате труда работников государственных
областных казенных учреждений, подведомственных
министерству транспорта и дорожного
хозяйства Новгородской области,
в сфере транспорта

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
окладов (должностных окладов) специалистов и служащих по ПКГ
по занимаемой должности

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Минимальный размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1.	ПКГ "Общепромышленные должности служащих первого уровня"		
1.1.	1 квалификационный уровень	делопроизводитель	9609
2.	ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
2.1.	1 квалификационный уровень	инспектор по кадрам	10056
3.	ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
3.1.	1 квалификационный уровень	инженер, юрисконсульт	10727
3.2.	4 квалификационный уровень	ведущий инженер	15978

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
должностных окладов работников учреждения, должности которых не
отнесены к ПКГ

№ п/п	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (руб.)
1.	техник аэродромной службы	9609
2.	инженер по эксплуатации аэродрома	10727
3.	специалист по персоналу	10056

Приложение 2
к Положению
об оплате труда работников государственных
областных казенных учреждений, подведомственных
министерству транспорта и дорожного
хозяйства Новгородской области,
в сфере транспорта

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
окладов рабочих по ПКГ

N п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Профессии, отнесенные к квалификационному уровню	Минимальный размер оклада (руб.)
1.	ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
1.1.	1 квалификационный уровень	сторож, подсобный рабочий	6258
2.	ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		
2.1.	1 квалификационный уровень	водитель автомобиля, аэродромный рабочий	7571

Приложение 3
к Положению
об оплате труда работников государственных
областных казенных учреждений, подведомственных
министерству транспорта и дорожного
хозяйства Новгородской области,
в сфере транспорта

**Перечень показателей эффективности деятельности учреждений,
подведомственных министерству транспорта и дорожного хозяйства
Новгородской области, в сфере транспорта, руководителя учреждения и
критериев оценки эффективности их деятельности**

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
I. Основная деятельность учреждения			
1.	Обеспечение комплексной безопасности учреждения	- качество и полнота проведения мероприятий по охране труда работников учреждения; - качество и полнота проведения мероприятий по пожарной безопасности учреждения; - качество и полнота проведения мероприятий по электробезопасности учреждения	5 баллов 5 баллов 5 баллов
2.	Проведение мероприятий по экономии энергоресурсов	- замена ламп накаливания на энергосберегающие лампы	5 баллов
3.	Эффективное использование переданного в оперативное управление учреждению имущественного комплекса аэродрома «Кречевицы» и его сохранности	- обеспечение охраны объектов аэродрома; - эффективное использование имущественного комплекса аэродрома «Кречевицы»	5 баллов 5 баллов
4.	Планирование работ по обследованию маршрутов регулярных перевозок автомобильного транспорта общего пользования в городском, пригородном и межмуниципальном сообщении на территории Новгородской области	- своевременность, качество, полнота объема выполненных работ в соответствии с плановыми объемами	5 баллов
5.	Обеспечение информационной открытости учреждения	Обеспечение регистрации и размещения информации об учреждении в соответствии с установленными показателями на официальном сайте для размещения	5 баллов

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
		информации о государственных (муниципальных) учреждениях, обеспечение его поддержки в актуальном состоянии	
6.	Представление информации учредителю по запросам	Отсутствие замечаний в части предоставления учреждением информации по отдельным запросам учредителя	10 баллов
II. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения			
1.	Своевременное представление сведений, отчетов и статистической отчетности	Соблюдение сроков, установленного порядка и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности	10 баллов
2.	Эффективное, целевое использование бюджетных средств	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности и нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств в течение отчетного периода	10 баллов
III. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами			
1.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение должностных обязанностей	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определенный период времени в соответствии с должностными обязанностями, а также иных поручений.	10 баллов
2.	Укомплектованность учреждения работниками	Укомплектованность учреждения работниками не менее 75 процентов	10 баллов
3.	Своевременное оформление входящей и исходящей документации в установленные сроки, обеспечение систематизации и сохранности поступившей документации	Оформление входящей и исходящей документации в установленные сроки, обеспечение систематизации и сохранности поступившей документации. Отсутствие нарушения сроков	10 баллов
Совокупная значимость всех критериев в баллах			100

Приложение 4
к Положению
об оплате труда работников государственных
областных казенных учреждений, подведомственных
министерству транспорта и дорожного
хозяйства Новгородской области,
в сфере транспорта

Перечень показателей эффективности деятельности работников учреждений, подведомственных министерству транспорта и дорожного хозяйства Новгородской области, в сфере транспорта и критериев оценки эффективности их деятельности

Заместитель руководителя учреждения, главный бухгалтер учреждения, юрисконсульт, инспектор по кадрам, ведущий инженер, инженер, инженер по эксплуатации аэродрома, делопроизводитель, техник аэродромной службы, сторож, подсобный рабочий 1 разряда

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1.	Надлежащее выполнение должностных обязанностей. Обеспечение выполнения месячного плана мероприятий учреждения	Полнота и качество выполнения должностных обязанностей и запланированных мероприятий учреждения	20 баллов
2.	Соблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие случаев нарушений трудовой дисциплины	20 баллов
3.	Своевременное и качественное выполнение задач и поручений руководителя учреждения	Своевременность и качество выполнения задач и поручений руководителя учреждения	20 баллов
4.	Соблюдение правил и норм охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты	Отсутствие нарушений правил и норм охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты	20 баллов
5.	Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний	20 баллов

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
	контрольно-надзорных органов		
Совокупная значимость всех критериев в баллах			100