



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

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

№ 50 от 12.07.2022

Великий Новгород

**О внесении изменений в Примерное
Положение об оплате труда работников
Государственного областного автономного
учреждения, подведомственного министерству
труда и социальной защиты населения
Новгородской области в сфере реализации
государственной семейной политики**

Министерство труда и социальной защиты населения Новгородской области **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Внести изменения в Примерное положение об оплате труда работников государственного областного автономного учреждения, подведомственного министерству труда и социальной защиты населения Новгородской области в сфере реализации государственной семейной политики, утвержденное постановлением министерства труда и социальной защиты населения Новгородской области от 24.12.2019 № 100:

1.1. Изложить абзац 4 пункта 1.5 в редакции:

«Руководитель учреждения обязан обеспечить выплату месячной заработной платы работникам учреждения, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года N 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда.»».

1.2. Дополнить пункт 1.5 абзацем следующего содержания:

«В месячную заработную плату, не превышающую минимального размера оплаты труда, не включаются доплаты за работы с вредными и (или) опасными условиями труда, за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, выплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные или нерабочие праздничные дни.»».

1.3. Изложить пункт 2.1 в редакции:

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

Минимальный размер оклада:

Наименование учреждения	Минимальный оклад (руб.)
Областное автономное учреждение "Новгородский областной центр "Семья"	33990

1.4. Изложить пункты 3.1, 3.2 в редакции:

«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 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Минимальные размеры окладов по ПКГ:

ПКГ, квалификационный уровень	Минимальный оклад (руб.)
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	7681
2 квалификационный уровень	7801
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	7920
2 квалификационный уровень	8215
3 квалификационный уровень	8509
4 квалификационный уровень	8803
5 квалификационный уровень	9098
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	9749
2 квалификационный уровень	9868
3 квалификационный уровень	9987
4 квалификационный уровень	10163
5 квалификационный уровень	10339
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	

1 квалификационный уровень	11109	
2 квалификационный уровень	11999	
3 квалификационный уровень	13233	»;

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

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

Решение об установлении повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) в отношении конкретных работников учреждения принимается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда и оформляется приказом учреждения.

Размер выплаты по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу)».

1.5. Изложить пункты 4.1, 4.2 в редакции:

«4.1. Оклады работников учреждения, занимающих общеотраслевые 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 общеотраслевых профессий рабочих».

Минимальные размеры окладов по ПКГ:

ПКГ, квалификационный уровень	Минимальный оклад (руб.)
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	7681
2 квалификационный уровень	7801
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	7920

2 квалификационный уровень	8215
3 квалификационный уровень	8509
4 квалификационный уровень	8803

»;

4.2. К окладам (должностным 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.

Решение об установлении повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) в отношении конкретных работников учреждения принимается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда и оформляется приказом учреждения.

Размер выплаты по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу)».

1.6. Раздел 6 «Выплаты стимулирующего характера» изложить в редакции:

«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 № 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 в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами на основании оценки показателей эффективности их деятельности, разработанных с учетом приложения 2 к настоящему Примерному положению.

Оценка показателей эффективности деятельности работников учреждения осуществляется в сроки, установленные правовым актом

учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности в баллах.

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

Оценочная комиссия, созданная в учреждении, рассматривает отчеты работников учреждения и на их основе проводит оценку эффективности деятельности работников учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности в баллах.

Расчет премиальных выплат осуществляется с учетом набранных баллов, за максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, премия устанавливается в размере 100 % от расчетного значения.

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

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

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

6.3. Премирование руководителя учреждения осуществляется ежемесячно на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с показателями эффективности деятельности учреждений, их руководителей (приложение 3 к настоящему Примерному положению).

Оценка показателей эффективности деятельности учреждений, руководителя учреждения осуществляется ежемесячно, в соответствии с установленными критериями оценки их деятельности.

Состав, порядок деятельности оценочной комиссии и срок проведения оценки эффективности деятельности учреждения и руководителя учреждения утверждаются приказом министерства.

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

Оценочная комиссия 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 руководителя учреждения оценочная комиссия, готовит предложения о премировании (невыплате премии) руководителю учреждения.

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

Премиальные выплаты руководителю учреждения устанавливаются в

процентах к должностному окладу из расчета 0,5 % за каждый набранный балл.

Премия руководителю выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда, сформированного за счет ассигнований областного бюджета и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

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.

6.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю и работникам учреждения осуществляются с учетом показателей результативности деятельности на основании критериев оценки результативности их деятельности.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года.

Размеры и условия установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы, показатели результативности деятельности руководителей и работников учреждений, критерии оценки результативности их деятельности по должностям или по группе должностей, профессий рабочих определяются для работников учреждения локальным актом учреждения, для руководителя учреждения правовым актом министерства.

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

- интенсивность и напряженность работы;
- сложность выполняемых работ.

Предельный размер выплаты составляет не более 200% оклада (должностного оклада).

Решение об установлении выплат за интенсивность и высокие результаты работы в отношении конкретных работников учреждения принимается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда и оформляется приказом учреждения, в отношении руководителя учреждения, устанавливается приказом министерства.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентном соотношении к окладу (должностному окладу) или в абсолютном размере.

6.6. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда.».

2. Постановление вступает в силу с момента опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 июля 2022 года.

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

Министр Для С.В. Семенова

