



**МИНИСТЕРСТВО ПРИРОДНЫХ РЕСУРСОВ,
ЛЕСНОГО ХОЗЯЙСТВА И ЭКОЛОГИИ
НОВГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

23.08.2022 № 8

Великий Новгород

Об утверждении примерного положения об оплате труда работников новгородских областных автономных учреждений, подведомственных министерству природных ресурсов, лесного хозяйства и экологии Новгородской области

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», на основании пункта 3.24 Положения о министерстве природных ресурсов, лесного хозяйства и экологии Новгородской области, утвержденного постановлением Правительства Новгородской области от 21.12.2017 № 466, министерство природных ресурсов, лесного хозяйства и экологии Новгородской области **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемое примерное положение об оплате труда работников новгородских областных автономных учреждений, подведомственных министерству природных ресурсов, лесного хозяйства и экологии Новгородской области.

2. Признать утратившими силу:

2.1. Постановления комитета лесного хозяйства и лесной промышленности Новгородской области:

от 15.12.2014 № 4 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных автономных учреждений, подведомственных комитету лесного хозяйства и лесной промышленности Новгородской области, в области лесного хозяйства»;

от 20.03.2015 № 2 «О внесении изменения в Примерное положение об оплате труда работников областных автономных учреждений, подведомственных комитету лесного хозяйства и лесной промышленности Новгородской области, в области лесного хозяйства»;

от 01.12.2016 № 44 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников областных автономных учреждений, подведомственных комитету лесного хозяйства и лесной промышленности Новгородской области, в области лесного хозяйства»;

2.2. Постановление комитета лесного хозяйства Новгородской области от 11.07.2017 № 1 «О внесении изменений в постановление комитета лесного хозяйства и лесной промышленности Новгородской области от 15.12.2014 № 4»;

2.3. Постановление министерства природных ресурсов, лесного хозяйства и экологии Новгородской области от 15.02.2018 № 4 «О внесении изменений в постановление комитета лесного хозяйства и лесной промышленности Новгородской области от 15.12.2014 № 4».

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

**Заместитель министра природных
ресурсов, лесного хозяйства и экологии
Новгородской области - директор
департамента лесного хозяйства**

М.А. Трофимов



УТВЕРЖДЕНО

постановлением министерства
природных ресурсов, лесного
лесного хозяйства и экологии
Новгородской области
от 23.08.2022 № 8

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников новгородских областных автономных учреждений, подведомственных министерству природных ресурсов, лесного хозяйства и экологии Новгородской области

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников новгородских областных автономных учреждений, подведомственных министерству природных ресурсов, лесного хозяйства и экологии 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 определяет систему оплаты труда работников новгородских областных автономных учреждений, подведомственных министерству природных ресурсов, лесного хозяйства и экологии Новгородской области (далее учреждение, 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, настоящим Положением и приказами министерства.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения 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 профессионального союза работников лесных отраслей Российской Федерации (России).

1.4. Оплата труда работников учреждения состоит из:

окладов (должностных окладов);

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

1.5. Оклады (должностные оклады) работников учреждения устанавливаются на основании отнесения занимаемых должностей к профессиональным квалификационным группам должностей в соответствии со штатным расписанием учреждения, утверждаемым приказом учреждения по согласованию с министерством.

1.6. Начисление выплат компенсационного и стимулирующего характера производится по согласованию с министерством в соответствии с настоящим Положением в пределах фонда оплаты труда.

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

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

1.7. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих учреждению из областного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2. Выплаты компенсационного характера

2.1. 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;

доплаты до установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда.

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, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

2.2. Размер выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3. 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), осуществляются:

за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, - по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьями 60.2, 151 Трудового кодекса Российской Федерации;

при выполнении работ различной квалификации - в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации;

за работу в ночное время - в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации;

за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни - в соответствии со статьями 152, 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

2.4. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами работникам учреждения, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, устанавливаются в зависимости от степени

секретности сведений, к которым работники учреждений имеют документально подтвержденный доступ, и выплачиваются ежемесячно 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. Выплаты стимулирующего характера

3.1. 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.

3.2. Решение об установлении выплат стимулирующего характера руководителю учреждения принимается министерством и оформляется приказом министерства; работникам учреждения - руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения.

3.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения осуществляются с учетом показателей эффективности деятельности на основании критериев оценки эффективности деятельности на основании приказа министерства ежемесячно в размере до 100 % оклада (должностного оклада) в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения осуществляются с учетом показателей эффективности деятельности на основании критериев оценки эффективности их деятельности на основании приказа учреждения ежемесячно в размере до 100% оклада (должностного оклада) в пределах фонда оплаты труда.

3.4. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются единовременно:

при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия - в размере до 200% оклада (должностного оклада);

при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами Новгородской области - в размере до 100 % оклада (должностного оклада);

при поощрениях, предусмотренных министерством - в размере до 100% оклада (должностного оклада).

3.5. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее выплата за выслугу лет) осуществляется с учетом общего стажа работы в организациях лесного хозяйства и органах власти, осуществляющих полномочия в области лесных отношений, в процентах к окладам (должностным окладам), и выплачивается ежемесячно.

Установление стажа работы, дающего право на получение ежемесячной выплаты за выслугу лет руководителю учреждения, и определение ее размера осуществляются комиссией министерства по установлению стажа работы и размера выплаты к должностному окладу за выслугу лет, состав которой утверждается приказом министерства.

Установление стажа работы, дающего право на получение ежемесячной выплаты за выслугу лет работникам учреждения, и определение ее размера осуществляются комиссией учреждения по установлению стажа работы и размера выплаты к окладу (должностному окладу) за выслугу лет, состав которой утверждается приказом учреждения.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка работника учреждения.

Размеры выплат за выслугу лет в зависимости от стажа работы, дающего право на их получение, составляют:

Стаж работы	Размер выплаты в % к окладу (должностному окладу)
от 1 года до 3 лет	10
от 3 до 5 лет	15
от 5 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	25
более 15 лет	30

3.6. Премияльные выплаты по итогам работы:

3.6.1. Премирование руководителя учреждения осуществляется на основании оценки эффективности деятельности учреждения и руководителя учреждения в соответствии с установленными в приложении № 1 к настоящему Положению критериями оценки эффективности их деятельности.

3.6.2. Премирование работников учреждения осуществляется на основании оценки эффективности деятельности учреждения в соответствии с установленными в приложении № 2 к настоящему Положению критериями оценки эффективности их деятельности.

Премирование руководителя и работников учреждения осуществляется на основании отчета об оценке эффективности их деятельности в соответствии с установленными в приложении № 3 к настоящему Положению критериями оценки эффективности их деятельности.

3.6.3. Для осуществления оценки эффективности деятельности учреждения и руководителя учреждения министерством создается оценочная комиссия, состав и порядок деятельности которой утверждаются приказом министерства.

Для осуществления оценки эффективности деятельности работников учреждения в учреждении создается оценочная комиссия, состав и порядок деятельности которой утверждаются приказом учреждения.

3.6.4. Оценка показателей эффективности деятельности учреждения проводится один раз в год в срок не позднее 10 февраля года, следующего за отчетным, деятельности руководителя - ежеквартально в срок не позднее 25 числа месяца, следующего за отчетным, в соответствии с установленными критериями оценки их деятельности путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

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.

3.6.5. Руководитель учреждения ежеквартально до 15 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, готовит отчет об оценке эффективности своей деятельности и ежегодно до 25 января года, следующего за отчетным, отчет об оценке эффективности деятельности учреждения в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению и направляет их в оценочную комиссию, созданную в министерстве.

Работник учреждения готовит отчет об оценке эффективности своей деятельности в сроки, установленные приказом учреждения, в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению и направляет его в оценочную комиссию, созданную в учреждении.

3.6.6. Оценочная комиссия, созданная в министерстве, 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.

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.

3.6.7. По результатам рассмотрения отчета руководителя учреждения оценочная комиссия, созданная в министерстве, готовит предложения о премировании (невыплате премии) руководителя (руководителю) учреждения.

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

3.6.8. На основании предложений оценочной комиссии, созданной в министерстве, министерством принимается решение о премировании или об отказе в премировании руководителя учреждения, оформляемое приказом министерства.

На основании предложений оценочной комиссии, созданной в учреждении, руководителем учреждения принимается решение о премировании или об отказе в премировании работников учреждения, оформляемое приказом учреждения.

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

3.7. Премии выплачиваются за фактически отработанное время.

3.8. Сроки и порядок выплаты заработной платы работникам учреждения устанавливаются трудовыми договорами.

4. Особенности оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения

4.1. Оплата труда руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. 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 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

Условия оплаты труда руководителя учреждения определяется в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, 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.

Условия труда работников учреждений определяются в трудовом договоре, заключаемом на основе примерной формы трудового договора с работником государственного автономного учреждения.

Зарботная плата руководителя учреждения не может превышать 85% заработной платы министра природных ресурсов, лесного хозяйства и экологии Новгородской области.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения не может превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих и служащих министерства, осуществляющих исполнение государственных функций, наделенных в случаях, предусмотренных областными нормативными правовыми актами, полномочиями по осуществлению государственных функций, возложенных на министерство, в также обеспечивающих деятельность министерства.

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).

4.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения) устанавливается в кратности, равной 3.

4.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения

(без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения) устанавливается в кратности равной 3.

4.5. Оклады (должностные оклады) заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10% ниже должностного оклада руководителя учреждения.

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

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

4.7. При установлении условий оплаты труда руководителю учреждения министерство должно исходить из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с пунктом 4.3. настоящего Положения, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

5. Оказание материальной помощи

5.1. Из фонда оплаты труда руководителю учреждения, иным 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 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 - министерством и оформляется приказом министерства;

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

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

5.2. В случае смерти руководителя учреждения, иного работника 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 - министерством и оформляется приказом министерства;

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

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

5.4. Руководителю учреждения, иным работникам учреждения дополнительно может быть оказана материальная помощь за счет экономии фонда оплаты труда.

6. Сдельная и повременная оплата труда работников учреждения. Премирование при сдельной и повременной оплате труда работников учреждения

6.1. В соответствии с настоящим разделом устанавливается система сдельной и повременной оплаты труда работников учреждения, за исключением работников, основой для оплаты труда которых являются оклады (должностные оклады).

6.2. Перечень категорий работников, которым устанавливается сдельная и повременная система оплаты труда, утверждается приказом учреждения.

6.3. Тарифные ставки, сдельные расценки утверждаются приказом учреждения.

6.4. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, выплачивается межразрядная разница.

6.5. Премирование работников при сдельной или повременной оплате труда производится за качественное и своевременное выполнение работ (заданий) при условии соблюдения правил охраны труда и техники безопасности и при отсутствии нарушений трудовой дисциплины ежемесячно в размере до 100% от заработной платы на основании приказа учреждения.

6.6. Размер премии работникам со сдельной или повременной оплатой труда подлежит снижению на основании приказа учреждения в случаях:

- низкого качества выполненных работ;
- нарушения правил охраны труда и техники безопасности;
- нарушения трудовой дисциплины;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка;
- неисполнения или ненадлежащего исполнения приказов, распоряжений, указаний руководителя учреждения (руководителя подразделения учреждения).

Приложение № 1

к примерному положению об оплате труда работников новгородских областных автономных учреждений, подведомственных министерству природных ресурсов, лесного хозяйства и экологии Новгородской области

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей эффективности деятельности учреждения, 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.	Наличие утвержденного плана работы, в том числе по выполнению государственного задания	Наличие утверждённого плана работы, в том числе по выполнению государственного задания	5
		Отсутствие утверждённого плана работы, в том числе по выполнению государственного задания	0
2.	Выполнение государственного задания	Государственное задание выполнено на 100%	15
		Государственное задание выполнено менее чем на 100%	0
3.	Обеспечение комплексной безопасности учреждения	Соответствие учреждения требованиям противопожарной безопасности, соблюдение норм охраны труда и техники безопасности	5
		Несоответствие учреждения требованиям противопожарной	0

		безопасности, несоблюдение норм охраны труда и техники безопасности	
4.	Обеспечение информационной открытости учреждения	Наличие информации о деятельности учреждения на официальном сайте для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях, своевременная актуализация данных	5
		Отсутствие информации о деятельности учреждения на официальном сайте для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях, несвоевременная актуализация данных	0
5.	Создание и обеспечение деятельности попечительских (наблюдательных, общественных) советов в учреждении	Наличие попечительских (наблюдательных, общественных) советов в учреждении	5
		Отсутствие попечительских (наблюдательных, общественных) советов в учреждении	0
II. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения			
1.	Целевое и эффективное использование бюджетных средств, полученных в рамках государственного задания	Отсутствие фактов нецелевого и неэффективного использования бюджетных средств, полученных в рамках государственного задания	10
		Наличие фактов нецелевого и	0

		неэффективного использования бюджетных средств, полученных в рамках государственного задания	
2.	Целевое и эффективное использование внебюджетных средств (средств от приносящей доход деятельности, благотворительной и спонсорской помощи)	Отсутствие фактов нецелевого и неэффективного использования внебюджетных средств (средств от приносящей доход деятельности, благотворительной и спонсорской помощи)	10
		Наличие фактов нецелевого и неэффективного использования внебюджетных средств (средств от приносящей доход деятельности, благотворительной и спонсорской помощи)	0
3.	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	Задолженность отсутствует	10
		Размер задолженности снизился по сравнению с предыдущим периодом	4
		Размер задолженности увеличился по сравнению с предыдущим периодом	0
4.	Качество и своевременность представления бухгалтерских отчетных данных по установленным формам	Бухгалтерские отчетные данные представлены без ошибок и в установленный срок	5
		Бухгалтерские отчетные данные представлены в срок, но с ошибками	3

		Бухгалтерские отчетные данные представлены без ошибок, но с нарушением срока	1
		Бухгалтерские отчетные данные представлены с ошибками и с нарушением сроков	1
5.	Соблюдение сроков и порядка представления планов финансово-хозяйственной деятельности на очередной финансовый год	<p>Планы финансово-хозяйственной деятельности на очередной финансовый год представлены в срок и без нарушений установленного порядка предоставления</p> <p>Планы финансово-хозяйственной деятельности на очередной финансовый год представлены в срок, но с нарушениями установленного порядка предоставления</p> <p>Планы финансово-хозяйственной деятельности на очередной финансовый год без нарушений установленного порядка предоставления, но с нарушением срока предоставления.</p> <p>Планы финансово-хозяйственной деятельности на очередной финансовый год представлены с нарушением сроков и установленного порядка предоставления</p>	<p>5</p> <p>0</p> <p>2</p> <p>2</p>
6.	Соблюдение сроков	Статистическая отчетность,	5

	представления учреждением статистической отчетности, информации по отдельным запросам	информация по отдельным запросам представлена в срок Статистическая отчетность, информация по отдельным запросам представлена с нарушением сроков	0
7.	Соотношение средней заработной платы по учреждению к прошлому году	Средняя заработная плата увеличилась Средняя заработная плата осталась на прежнем уровне Средняя заработная плата снизилась	10 7 0
III. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами			
1.	Укомплектованность учреждения работниками	Учреждение укомплектовано работниками на: 100 % 90 – 99 % 70 - 89 % Менее 70 %	5 4 3 2
2.	Своевременная выплата заработной платы работникам учреждения	Заработная плата работникам выплачена в установленный срок Заработная плата работникам выплачена с нарушением срока	5 0

Приложение № 2
к примерному положению об оплате
труда работников новгородских
областных автономных учреждений,
подведомственных министерству
природных ресурсов, лесного
хозяйства и экологии Новгородской
области

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей эффективности деятельности работников учреждения и
критериев оценки эффективности их деятельности

N п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	Для должности «заместитель руководителя»		
1.1	Соблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	40
		Наличие нарушений трудовой дисциплины	0
1.2	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Объем выполненных работ в сравнении со 100%-м результатом	40
		Объем выполненных работ менее 100%	0
1.3.	Выполнение государственного задания	Государственное задание выполнено на 100%	15
		Государственное задание выполнено менее чем на 100%	0
1.4.	Обеспечение выполнения утвержденного плана работы учреждения	Качественное и своевременное выполнения мероприятий, утвержденных планом работы учреждения	5
2	Для должности «главный бухгалтер»		
2.1	Соблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	40
		Наличие нарушений трудовой дисциплины	0
2.2	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Объем выполненных работ в сравнении со 100%-м результатом	40
		Объем выполненных работ менее	0

		100%	
2.3.	Качество и своевременность представления бухгалтерских отчетных данных по установленным формам	Бухгалтерские отчетные данные представлены без ошибок и в установленный срок	10
		Бухгалтерские отчетные данные представлены в срок, но с ошибками	3
		Бухгалтерские отчетные данные представлены без ошибок, но с нарушением срока	1
		Бухгалтерские отчетные данные представлены с ошибками и с нарушением сроков	1
2.4.	Целевое и эффективное использование бюджетных средств, полученных в рамках государственного задания	Отсутствие фактов нецелевого и неэффективного использования бюджетных средств, полученных в рамках государственного задания	5
		Наличие фактов нецелевого и неэффективного использования бюджетных средств, полученных в рамках государственного задания	0
2.5.	Целевое и эффективное использование внебюджетных средств (средств от приносящей доход деятельности, благотворительной и спонсорской помощи)	Отсутствие фактов нецелевого и неэффективного использования внебюджетных средств (средств от приносящей доход деятельности, благотворительной и спонсорской помощи)	5
		Наличие фактов нецелевого и неэффективного использования внебюджетных средств (средств от приносящей доход деятельности, благотворительной и спонсорской помощи)	0
3.	Для профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
3.1	Соблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	40
		Наличие нарушений трудовой дисциплины	0

3.2	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Объем выполненных работ в сравнении со 100%-м результатом	60
		Объем выполненных работ менее 100%	0
4.	Для профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
4.1	Соблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	40
		Наличие нарушений трудовой дисциплины	0
4.2	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Объем выполненных работ в сравнении со 100%-м результатом	60
		Объем выполненных работ менее 100%	0
5.	Для профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» (кроме бухгалтера)		
5.1	Соблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	40
		Наличие нарушений трудовой дисциплины	0
5.2	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Объем выполненных работ в сравнении со 100%-м результатом	60
		Объем выполненных работ менее 100%	0
6	Для должности «бухгалтер»		
6.1	Соблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	40
		Наличие нарушений трудовой дисциплины	0
6.2	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Объем выполненных работ в сравнении со 100%-м результатом	40
		Объем выполненных работ менее 100%	0
6.3	Качество и своевременность представления бухгалтерских отчетных данных по	Бухгалтерские отчетные данные представлены без ошибок и в установленный срок	20

	установленным формам	Бухгалтерские отчетные данные представлены с ошибками	0
		Бухгалтерские отчетные данные представлены с нарушением сроков	0
7	Для профессиональной квалификационной группы «Должности работников лесного хозяйства второго уровня», «Должности работников лесного хозяйства третьего уровня»		
7.1	Соблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	40
		Наличие нарушений трудовой дисциплины	0
7.2	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Объем выполненных работ в сравнении со 100%-м результатом	60
		Объем выполненных работ менее 100%	0
8	Для профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
8.1	Соблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	40
		Наличие нарушений трудовой дисциплины	0
8.2	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Объем выполненных работ в сравнении со 100%-м результатом	60
		Объем выполненных работ менее 100%	0

Приложение № 4
к примерному положению об оплате
труда работников новгородских
областных автономных учреждений,
подведомственных министерству
природных ресурсов, лесного
хозяйства и экологии Новгородской
области

ОТЧЕТ

об оценке эффективности деятельности учреждения и
руководителя учреждения

за _____

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения	Критерии оценки	Количество баллов
I. Основная деятельность учреждения			
1.	Наличие утверждённого плана работы, в том числе по выполнению государственного задания		
2.	Выполнение государственного задания		
3.	Обеспечение комплексной безопасности учреждения		
4.	Обеспечение информационной открытости учреждения		
5.	Создание и обеспечение деятельности попечительских (наблюдательных, общественных) советов в учреждении		
II. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения			
1.	Целевое и эффективное использование бюджетных средств, полученных в рамках государственного задания		
2.	Целевое и эффективное использование внебюджетных средств (средств от приносящей доход деятельности, благотворительной и спонсорской помощи)		
3.	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности		

4.	Качество и своевременность представления бухгалтерских отчетных данных по установленным формам		
5.	Соблюдение сроков и порядка представления планов финансово-хозяйственной деятельности на очередной финансовый год		
6.	Соблюдение сроков представления учреждением статистической отчетности, информации по отдельным запросам		
7.	Соотношение средней заработной платы по учреждению к прошлому году		
III. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами			
1.	Укомплектованность учреждения работниками		