



# МИНИСТЕРСТВО ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ НОВГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

15.05.2023 № 6

Великий Новгород

**О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственного областного казенного учреждения, подведомственного министерству инвестиционной политики Новгородской области, осуществляющего прогнозное и аналитическое обеспечение процесса управления социально-экономическим развитием Новгородской области**

Министерство инвестиционной политики Новгородской области **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Внести изменения в Положение об оплате труда работников государственного областного казенного учреждения, подведомственного министерству инвестиционной политики Новгородской области, осуществляющего прогнозное и аналитическое обеспечение процесса управления социально-экономическим развитием Новгородской области, утвержденное постановлением министерства инвестиционной политики Новгородской области от 09.01.2018 № 1 (далее Положение):

1.1. Исключить в первом абзаце пункта 2.10.4, первом абзаце пункта 3.4.4 слова «Максимальным размером премия по итогам работы не ограничивается»;

1.2. Изложить пункт 2.11 в редакции:

«2.11. Из фонда оплаты труда директору учреждения, заместителю директора, 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;

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 директору учреждения, заместителю директора, главному бухгалтеру учреждения и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты:

в отношении директора учреждения - министром и оформляется приказом министерства;

в отношении заместителя директора, главного бухгалтера учреждения - директором учреждения и оформляется приказом учреждения.

Решение об оказании материальной помощи принимается в течение 2 рабочих дней со дня поступления заявления об оказании материальной помощи.

Материальная помощь, оказываемая директору учреждения, заместителю директора, главному бухгалтеру учреждения максимальными размерами не ограничивается.»;

1.3. Дополнить приложение 1 строкой следующего содержания:

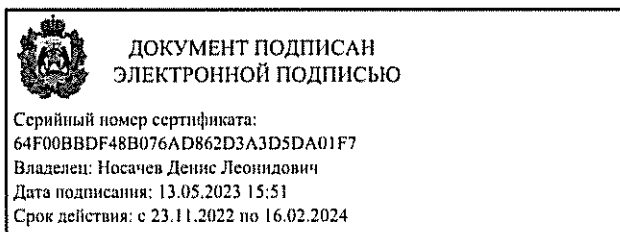
«Максимально возможное количество баллов по всем критериям - 100 »;

1.4. Изложить приложения 2, 3 к Положению в прилагаемой редакции (приложение № 1 к постановлению);

1.5. Дополнить приложениями 4, 5 к Положению в прилагаемой редакции (приложение № 2 к постановлению).

2. Опубликовать постановление на «Официальном интернет-портале правовой информации» ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)).

**Министр**



**Д.Л. Носачев**

Приложение № 1  
к постановлению министерства  
инвестиционной политики  
Новгородской области  
от 15.05.2023 № 6

«Приложение 2  
к Положению об оплате труда  
работников государственного  
областного казенного учреждения,  
подведомственного министерству  
инвестиционной политики  
Новгородской области,  
осуществляющего прогнозное и  
аналитическое обеспечение процесса  
управления социально-экономическим  
развитием Новгородской области

**Перечень**  
показателей эффективности деятельности работников учреждения и  
критериев оценки эффективности их деятельности

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
Группа должностей, отнесенных к ПКГ, «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»			
1.	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	отсутствие зафиксированных нарушений за отчетный период	20 баллов
		наличие зафиксированных нарушений за отчетный период	0 баллов
2.	Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей	отсутствие замечаний за отчетный период	20 баллов
		наличие замечаний за отчетный период	0 баллов
3.	Отсутствие обоснованных жалоб	отсутствие жалоб и претензий за отчетный период	20 баллов
		наличие одной обоснованной жалобы	10 баллов
		наличие двух обоснованных жалоб	0 баллов
4.	Обеспечение информационной открытости	размещение информации о деятельности учреждения в информационно-	20 баллов

		телекоммуникационной сети «Интернет» в рамках должностных обязанностей	
		неразмещение информации о деятельности учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в рамках должностных обязанностей	0 баллов
5.	Соблюдение положений Кодекса этики и служебного поведения	соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения; соблюдение конфиденциальности информации о гражданах	20 баллов
		несоблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения; несоблюдение конфиденциальности информации о гражданах	0 баллов
Максимально возможное количество баллов по всем критериям - 100			
Группа должностей, не отнесенных к ПКГ, заместитель директора, главный бухгалтер учреждения			
1.	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	отсутствие зафиксированных нарушений за отчетный период	20 баллов
		наличие зафиксированных нарушений за отчетный период	0 баллов
2.	Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей	отсутствие замечаний за отчетный период	20 баллов
		наличие замечаний за отчетный период	0 баллов
3.	Отсутствие обоснованных жалоб	отсутствие жалоб и претензий за отчетный период	20 баллов
		наличие одной обоснованной жалобы	10 баллов
		наличие двух обоснованных жалоб	0 баллов
4.	Обеспечение информационной открытости	размещение информации о деятельности учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в рамках должностных обязанностей	20 баллов
		неразмещение информации о деятельности учреждения в информационно-	0 баллов

		телекоммуникационной сети «Интернет» в рамках должностных обязанностей	
5.	Соблюдение положений Кодекса этики и служебного поведения	соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения; соблюдение конфиденциальности информации о гражданах	20 баллов
		несоблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения; несоблюдение конфиденциальности информации о гражданах	0 баллов
Максимально возможное количество баллов по всем критериям – 100			

»;

«Приложение 3  
к Положению об оплате труда  
работников государственного  
областного казенного учреждения,  
подведомственного министерству  
инвестиционной политики  
Новгородской области,  
осуществляющего прогнозное и  
аналитическое обеспечение процесса  
управления социально-экономическим  
развитием Новгородской области

### Минимальные размеры

окладов (должностных окладов) работников учреждения, должности которых  
отнесены к профессиональным квалификационным группам

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер оклада (должностного оклада), руб.
1	2	3	4
1.	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1.1.	4 квалификационный уровень	ведущий юрист-консультант	10120

**Минимальные размеры**  
окладов (должностных окладов) работников учреждения, должности которых  
не отнесены к профессиональным квалификационным группам

№ п/п	Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада), руб.
1	2	3
1.	Главный консультант	21890
2.	Начальник отдела	14300
3.	Заместитель начальника отдела	12100
4.	Главный специалист	11770
5.	Ведущий специалист	10120
6.	Специалист по персоналу	10120
7.	Специалист	9680

»;

Приложение № 2  
к постановлению министерства  
инвестиционной политики  
Новгородской области  
от 15.05.2023 № 6

«Приложение 4  
к Положению об оплате труда  
работников государственного  
областного казенного учреждения,  
подведомственного министерству  
инвестиционной политики  
Новгородской области,  
осуществляющего прогнозное и  
аналитическое обеспечение процесса  
управления социально-экономическим  
развитием Новгородской области

**Перечень**

показателей результативности деятельности директора учреждения,  
заместителя директора, главного бухгалтера учреждения, критерии оценки  
результативности их деятельности для осуществления выплат за  
интенсивность и высокие результаты работы

№ п/п	Критерии оценки результативности деятельности директора учреждения, заместителя директора, главного бухгалтера учреждения	Наименование показателя результативности деятельности директора учреждения, заместителя директора, главного бухгалтера учреждения	Количество процентов
Директор учреждения			
1.	Качественное и оперативное выполнение поставленных задач	Эффективное осуществление текущего руководства деятельностью учреждения, его структурных подразделений в соответствии с целью, предметом и видами деятельности учреждения, определенными Уставом	100%

		Неисполнение	0%
2.	Высокая напряженность и интенсивность рабочего процесса	Выполнение срочных заданий и участие в выполнении особо важных задач согласно поручениям учредителя	100%
		Неисполнение	0 %
3.	Высокие результаты работы	Обеспечение эффективной деятельности учреждения и его структурных подразделений, организации административно-хозяйственной, финансовой и иной деятельности учреждения	100%
		Неисполнение	0%
4.	Использование передовых методов работы, внесение предложений по совершенствованию деятельности учреждения	Инициатива и применение в работе форм и методов организации труда, обеспечивающих эффективную работу учреждения, использование в работе специальных компьютерных программ. Формирование и доведение до учредителя, а также работников учреждения предложений по совершенствованию деятельности учреждения, рационализаторских идей, предложений по оптимизации деятельности и улучшению условий работы работников учреждения	100%
		Неисполнение	0 %
Максимально возможное количество процентов по всем критериям - 400			
Заместитель директора			
1.	Качественное и оперативное выполнение поставленных задач	Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей, заданий и поручений директора по уставной деятельности учреждения в соответствии с полномочиями и обязанностями, участие в разработке локальных нормативных актов учреждения, своевременное внесение в них изменений	100%
		Неисполнение.	0%
2.	Высокая напряженность и интенсивность рабочего процесса	Привлечение к выполнению срочных и ответственных заданий, участие в выполнении особо важных задач и мероприятий	100%
		Неисполнение	0 %



3.	Высокие результаты работы	Своевременная организация мероприятий по материально-техническому обеспечению учреждения, укреплению договорной, финансовой, трудовой дисциплины, обеспечению сохранности имущества учреждения. Отсутствие замечаний контролирующих органов	100%
		Неисполнение	0%
4.	Использование передовых методов работы, внесение предложений по совершенствованию деятельности учреждения	Инициатива и применение в работе форм и методов организации труда, обеспечивающих эффективную работу учреждения, использование в работе специальных компьютерных программ. Подготовка и направление на рассмотрение директора предложений по совершенствованию деятельности учреждения	100%
		Неисполнение	0 %
Максимально возможное количество процентов по всем критериям - 400			
Главный бухгалтер учреждения			
1.	Качественное и оперативное выполнение поставленных задач	Качественное ведение бухгалтерского учета в соответствии с действующим законодательством, обеспечение финансово-хозяйственной дисциплины в части своевременного и достоверного предоставления бухгалтерской, статистической, финансовой и других видов отчетности и информации по запросам, выполнение заданий и поручений директора учреждения по уставной деятельности учреждения в соответствии с полномочиями и должностными обязанностями	100%
		Неисполнение	0%
2.	Высокая напряженность и интенсивность рабочего процесса	Привлечение к выполнению срочных и ответственных заданий, участие в выполнении особо важных задач и мероприятий	100%
		Неисполнение	0 %

3.	Высокие результаты работы	Своевременное и качественное оформление и ведение текущей бухгалтерской, финансовой и отчетной документации, представление информации по запросам	100%
		Неисполнение	0%
4.	Использование передовых методов работы, внесение предложений по совершенствованию деятельности учреждения	Инициатива и применение в работе форм и методов организации труда, обеспечивающих эффективную работу учреждения, использование в работе специальных компьютерных программ	100%
		Неисполнение	0%
Максимально возможное количество процентов по всем критериям – 400			

»;

«Приложение 5  
к Положению об оплате труда  
работников государственного  
областного казенного учреждения,  
подведомственного министерству  
инвестиционной политики  
Новгородской области,  
осуществляющего прогнозное и  
аналитическое обеспечение процесса  
управления социально-экономическим  
развитием Новгородской области

### Перечень

показателей результативности деятельности работников учреждения,  
критерии оценки результативности их деятельности для осуществления  
выплат за интенсивность и высокие результаты работы

№ п/п	Критерии оценки результативности деятельности работников	Наименование показателя результативности деятельности работников	Количество процентов
Группа должностей, отнесенных к ПКГ, «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
1.	Высокая напряженность и интенсивность рабочего процесса, выполнение работ в повышенном объеме	Привлечение к выполнению срочных и ответственных заданий, участие в выполнении особо важных работ и мероприятий	100%
		Неисполнение	0%

2.	Высокие результаты работы	Системное и эффективное решение поставленных задач, своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей	100%
		Неисполнение	0%
3.	Систематическое выполнение неотложных работ, требующих повышенного внимания	Выполнение задач высокой степени сложности, особо важных и срочных поручений	100%
		Неисполнение	0%
Максимально возможное количество процентов по всем критериям - 300			
Группа должностей, не отнесенных к ПКГ			
1.	Высокая напряженность и интенсивность рабочего процесса, выполнение работ в повышенном объеме	Привлечение к выполнению срочных и ответственных заданий, участие в выполнении особо важных работ и мероприятий	100%
		Неисполнение	0%
2.	Высокие результаты работы	Системное и эффективное решение поставленных задач, своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей	100%
		Неисполнение	0%
3.	Систематическое выполнение неотложных работ, требующих повышенного внимания	Выполнение задач высокой степени сложности, особо важных и срочных поручений	100%
		Неисполнение	0%
Максимально возможное количество процентов по всем критериям - 300			

».