



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ НОВГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

05.04.2024

№ 7

Великий Новгород

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных областных бюджетных и автономных учреждений в сфере социального обслуживания населения, находящихся в ведении министерства образования Новгородской области

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, областным законом от 26.12.2014 № 699-ОЗ «О реализации некоторых положений Трудового кодекса Российской Федерации на территории Новгородской области», постановлением Правительства Новгородской области от 12.03.2014 № 160 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области», министерство образования Новгородской области

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников государственных областных бюджетных и автономных учреждений в сфере социального обслуживания населения, находящихся в ведении министерства образования Новгородской области.
2. Действие постановления распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2024 года.
3. Опубликовать постановление на «Официальном интернет-портале правовой информации» (www.pravo.gov.ru).

**Первый
заместитель министра**



Н.Г. Уральская

УТВЕРЖДЕНО
постановлением
министерства образования
Новгородской области
от 05.04.2024 № 7

Примерное положение об оплате труда работников государственных областных бюджетных и автономных учреждений в сфере социального обслуживания населения, находящихся в ведении министерства образования Новгородской области

1. Общие положения

1.1. Система оплаты труда работников бюджетных и автономных учреждений социального обслуживания Новгородской области (далее - учреждения) включает размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, постановлениями Правительства Новгородской области и настоящим Примерным положением (далее - Примерное положение).

1.2. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

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

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

государственных гарантий по оплате труда;

выплат компенсационного и стимулирующего характера, перечисленных в разделах 9, 10 настоящего Примерного положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения соответствующего профсоюза (объединений профсоюзов), иного представительного органа работников.

1.3. Оплата труда работников учреждений состоит из:

окладов (должностных окладов);

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

1.4. Определение размеров заработной платы работников учреждений по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Оплата труда работников учреждений, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени.

Оплата труда работников учреждений, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

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 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

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.

Условия оплаты труда работников учреждения, размеры окладов (должностных окладов), виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в трудовых договорах, заключаемых на основе примерной формы трудового договора с работником учреждения, определенной в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р.

1.5. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из областного бюджета, и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.6. Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения¹ состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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».

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом 9 Примерного положения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом 10 Примерного положения.

Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются 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.

1.7. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждения (Приложение 1 к настоящему Положению) в фонде оплаты труда учреждений составляет 40 процентов.

1.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений и среднемесячной заработной платы работников учреждений за отчетный год устанавливается в кратности 5.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников учреждений за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в кратности 4.

Предельная кратность среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителей и главного бухгалтера учреждения к среднемесячной заработной плате 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, заместителей руководителей, 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.

В случае создания нового учреждения и невозможности по причине отсутствия фактических начислений работникам учреждения в течение 12 календарных месяцев, необходимых для расчета среднемесячной заработной платы, предельная кратность среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителей и главного бухгалтера учреждения к среднемесячной заработной плате работников учреждения рассчитывается с месяца создания учреждения.

Ответственность за несоблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников учреждений возлагается на руководителей учреждений.

2. Оклады работников учреждений, осуществляющих предоставление социальных услуг

2.1. Оклады работников учреждений, осуществляющих предоставление социальных услуг, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 марта 2008 года № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг».

Минимальные размеры окладов по ПКГ:

ПКГ, квалификационный уровень	Минимальный оклад (руб.)
ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»	9944
ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»	
1 квалификационный уровень	10245
2 квалификационный уровень	10366
3 квалификационный уровень	10488
ПКГ «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»	11331

2.2. Наименование должностей (если с выполнением работ по данной должности не связано предоставление компенсаций и льгот, либо наличие ограничений согласно ст. 57 ТК РФ) и размеры окладов работников учреждений по должностям, не включенным в ПКГ, устанавливаются тарификационными комиссиями учреждений с учетом сложности и объема выполнения работ.

3. Оклады медицинских и фармацевтических работников учреждений

3.1. Оклады медицинских и фармацевтических работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

Минимальные размеры окладов по ПКГ:

ПКГ, квалификационный уровень	Минимальный оклад (руб.)
ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»	
1 квалификационный уровень	7681
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
1 квалификационный уровень:	
без квалификационной категории	9455
II квалификационная категория	9925
I квалификационная категория	10401
высшая квалификационная категория	10877
2 квалификационный уровень:	
без квалификационной категории	9749
II квалификационная категория	10220
I квалификационная категория	10695
высшая квалификационная категория	11172
3 квалификационный уровень:	
без квалификационной категории	9925
II квалификационная категория	10401
I квалификационная категория	10877
высшая квалификационная категория	11347
4 квалификационный уровень:	
без квалификационной категории	10044
II квалификационная категория	10514
I квалификационная категория	10990

высшая квалификационная категория	11466
5 квалификационный уровень:	
без квалификационной категории	11109
II квалификационная категория	11699
I квалификационная категория	12294
высшая квалификационная категория	12882
ПКГ «Врачи и провизоры»	
1 квалификационный уровень	11285
2 квалификационный уровень:	
без квалификационной категории	13653
II квалификационная категория	14355
I квалификационная категория	15069
высшая квалификационная категория	15777
4 квалификационный уровень:	
без квалификационной категории	13941
II квалификационная категория	14655
I квалификационная категория	15364
высшая квалификационная категория	16072
ПКГ «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»	
1 квалификационный уровень:	
без квалификационной категории	15364
II квалификационная категория	16072
I квалификационная категория	16779
высшая квалификационная категория	17488

3.2. Оклад главной медицинской сестры устанавливается в размере полутора окладов по ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический

персонал» с учетом квалификационной категории.

3.3. Наименование должностей (если с выполнением работ по данной должности не связано предоставление компенсаций и льгот, либо наличие ограничений согласно ст. 57 ТК РФ) и размеры окладов работников учреждений по должностям, не включенным в ПКГ, устанавливаются тарификационными комиссиями учреждений с учетом сложности и объема выполнения работ.

4. Оклады педагогических работников учреждений

4.1. Оклады педагогических работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Минимальные размеры окладов по ПКГ:

ПКГ, квалификационный уровень	Минимальный оклад (руб.)
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	7835
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	7895
2 квалификационный уровень	7957
ПКГ должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень:	
без квалификационной категории	9455
II квалификационная категория	9925
I квалификационная категория	10401
высшая квалификационная категория	10877
2 квалификационный уровень:	
без квалификационной категории	9749
II квалификационная категория	10220
I квалификационная категория	10695

высшая квалификационная категория	11172
3 квалификационный уровень:	
без квалификационной категории	9925
II квалификационная категория	10401
I квалификационная категория	10877
высшая квалификационная категория	11347
4 квалификационный уровень:	
без квалификационной категории	10044
II квалификационная категория	10514
I квалификационная категория	10990
высшая квалификационная категория	11466

4.2. Наименование должностей (если с выполнением работ по данной должности не связано предоставление компенсаций и льгот, либо наличие ограничений согласно ст. 57 ТК РФ) и размеры окладов работников учреждений по должностям, не включенным в ПКГ, устанавливаются тарификационными комиссиями учреждений с учетом сложности и объема выполнения работ.

5. Оклады работников культуры учреждений

5.1. Оклады работников культуры учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

Минимальные размеры окладов по ПКГ:

ПКГ, квалификационный уровень	Минимальный оклад (руб.)
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	
без квалификационной категории	7835
II квалификационная категория	8257

I квалификационная категория	8679
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
без квалификационной категории	8558
II квалификационная категория	8979
I квалификационная категория	9401
высшая квалификационная категория	9824
ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	10065

5.2. Наименование должностей (если с выполнением работ по данной должности не связано предоставление компенсаций и льгот, либо наличие ограничений согласно ст. 57 ТК РФ) и размеры окладов работников учреждений по должностям, не включенным в ПКГ, устанавливаются тарификационными комиссиями учреждений с учетом сложности и объема выполнения работ.

6. Оклады работников учреждений, занимающих общеотраслевые должности служащих

6.1. Оклады работников учреждений, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к 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	7894
2 квалификационный уровень	7957
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	8078

2 квалификационный уровень	8379
3 квалификационный уровень	8679
4 квалификационный уровень	8979
5 квалификационный уровень	9280
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	9944
2 квалификационный уровень	10065
3 квалификационный уровень	10187
4 квалификационный уровень	10366
5 квалификационный уровень	10546
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	11331

6.2. Наименование должностей (если с выполнением работ по данной должности не связано предоставление компенсаций и льгот, либо наличие ограничений согласно ст. 57 ТК РФ) и размеры окладов работников учреждений по должностям, не включенным в ПКГ, устанавливаются тарификационными комиссиями учреждений с учетом сложности и объема выполнения работ.

7. Оклады работников учреждений, занимающих общепрофессиональные должности рабочих

7.1. Оклады работников учреждений, занимающих общепрофессиональные 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 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

Минимальные размеры окладов по ПКГ:

ПКГ, квалификационный уровень	Минимальный оклад (руб.)
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	

1 квалификационный уровень	7835
2 квалификационный уровень	7957
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	8078
2 квалификационный уровень	8379
3 квалификационный уровень	8679
4 квалификационный уровень	8979

7.2. Наименование должностей (если с выполнением работ по данной должности не связано предоставление компенсаций и льгот, либо наличие ограничений согласно ст. 57 ТК РФ) и размеры окладов работников учреждений по должностям, не включенным в ПКГ, устанавливаются тарификационными комиссиями учреждений с учетом сложности и объема выполнения работ.

8. Должностные оклады руководителей учреждений, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений

8.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается по типам учреждений в зависимости от мощности и количества штатных единиц учреждения, определяется трудовым договором и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»:

Группа учреждений	Тип учреждения	Мощность учреждения (количество стационарных мест)	Количество обслуживаемых граждан	Размер оклада (руб.)
1	2	3	4	5
1.	Детский дом-интернат	До 49	-	47057
		50-100	-	51545
		101-150	-	55876
		151 - 300	-	61755

8.2. Должностные оклады заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 30 процентов ниже должностных окладов руководителей учреждений.

9. Выплаты компенсационного характера

9.1. В соответствии с пунктом 6 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 учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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.

Основанием для установления выплат компенсационного характера руководителям учреждений является правовой акт министерства образования Новгородской области, другим работникам учреждений - правовой акт учреждения.

9.2. В соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента от оклада, установленного для работ с нормальными условиями труда.

Указанные выплаты устанавливаются с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

9.3. Работникам учреждений, работающим в условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляется:

9.3.1. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, выполнение работ различной квалификации, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются локальным нормативным актом (приказом по учреждению) с учетом

содержания и (или) объема дополнительной работы и устанавливаются в процентном выражении к должностному окладу работника по основному месту работы.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а руководитель - отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за 3 дня.

9.3.2. Доплата за работу в ночное время.

Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда в ночное время» в размере не менее 20 % оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

9.3.3. Доплата за работу в выходные и праздничные дни.

Доплата работникам учреждений за работу в выходные и праздничные дни осуществляется в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

9.3.4. Доплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретный размер доплаты за сверхурочную работу определяется коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

9.3.5. Доплата женщинам, работающим в сельской местности, за разделение рабочего дня на части.

Женщинам, работающим в сельской местности, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом более 2 часов), устанавливается повышенная оплата в размере 30 % от должностного оклада.

9.4. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами производится в соответствии с Постановлением Правительства РФ 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».

10. Выплаты стимулирующего характера

10.1. 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 учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

10.2. Премиальные выплаты по итогам работы производятся с целью поощрения руководителей и работников учреждений за общие результаты труда по итогам работы учреждения за установленный период.

10.2.1. Размеры и условия осуществления премиальных выплат работникам учреждений устанавливаются положениями об оплате труда работников учреждений с учетом показателей эффективности деятельности работников учреждений по ПКГ (приложение № 4).

Оценка показателей эффективности деятельности работников учреждения осуществляется ежемесячно в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности в баллах.

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

Работники учреждения готовят отчет об оценке эффективности своей деятельности не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

Оценочная комиссия, созданная в учреждении, рассматривает отчеты работников до 15 числа месяца следующего за периодом установления выплаты и на их основе проводит оценку эффективности деятельности работников в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности в баллах.

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

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

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.

Премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных за отчетный период, составит меньше 50 процентов.

10.2.2. Премирование руководителей учреждений осуществляется ежемесячно на основании оценки эффективности их деятельности в

соответствии с показателями эффективности деятельности учреждений, их руководителей (приложение № 5 к настоящему Примерному положению).

Оценка показателей эффективности деятельности учреждений, руководителей учреждений проводится оценочной комиссией министерства до 15 числа месяца следующего за периодом установления выплаты.

Состав и порядок деятельности оценочной комиссии для оценки показателей эффективности деятельности учреждений, руководителей учреждений утверждаются приказом министерства.

Руководитель учреждения готовит отчет об оценке эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом, и направляет его специалисту министерства - куратору учреждения. Специалист министерства - куратор учреждения визирует представленный отчет об оценке эффективности деятельности руководителя учреждения и представляет на рассмотрение в оценочную комиссию.

Оценочная комиссия рассматривает отчет руководителя учреждения, проводит оценку эффективности деятельности учреждения и ее руководителя в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности в баллах путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц, готовит предложения о премировании (невыплате премии) руководителя (руководителю) учреждения.

Максимальное количество баллов для руководителей учреждений составляет 100 баллов.

Премиальные выплаты не производятся, если сумма баллов, набранных за отчетный период, составит меньше 30.

Премиальные выплаты руководителям учреждений устанавливаются в процентах к должностному окладу из расчета 0,5 % за каждый набранный балл.

Премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных за отчетный период, составит меньше 10 процентов.

10.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются работникам учреждений, 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 %.

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет осуществляются ежемесячно.

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 социального обслуживания:

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.

10.4. 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, критерии оценки результативности их деятельности по должностям или по группе

должностей, профессий рабочих для руководителя учреждения устанавливаются приказом министерства, для работников учреждения устанавливаются положением об оплате труда работников учреждения.

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

интенсивность и напряженность работы;
сложность выполняемых работ.

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

Максимальный размер выплаты составляет 200 процентов должностного оклада.

Минимальный размер выплаты составляет 50 процентов должностного оклада.

10.5. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам) руководителям учреждений правовыми актами учредителя, другим работникам учреждений - правовыми актами учреждений.

Выплаты за качество выполняемых работ выплачиваются 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 до 100 % оклада (должностного оклада).

10.6. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах установленного фонда оплаты труда.

11. Материальная помощь

11.1. Из фонда оплаты труда руководителю учреждения, работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в случаях:

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, 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.

11.2. Решение об оказании материальной помощи (об отказе в оказании материальной помощи) руководителю учреждения, работникам учреждения и ее конкретном размере принимается в течение 10 рабочих дней после подачи письменного заявления с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты, обоснование уважительности причины (при оказании материальной помощи в других случаях при наличии уважительных причин).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя учреждения - министерством и оформляется приказом министерства;

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

Материальная помощь может предоставляться в пределах утвержденного для учреждения фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

Выплата материальной помощи в размере свыше 100 тысяч рублей подлежит согласованию с министерством.

Размер материальной помощи устанавливается в абсолютном значении.

Материальная помощь не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка.

В случае смерти руководителя учреждения, работника учреждения материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается в течение 10 рабочих дней после подачи письменного заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением документов, подтверждающих родство и наличие оснований для выплаты.

Выплата материальной помощи осуществляется в течение 5 рабочих дней после принятия решения об оказании материальной помощи.

Приложение № 1
к примерному Положению
об оплате труда работников
государственных областных бюджетных
и автономных учреждений в сфере
социального обслуживания населения,
находящихся в ведении министерства
образования Новгородской области

**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ, ОТНОСИМЫХ
К АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОМУ ПЕРСОНАЛУ**

Руководитель учреждения, заместитель руководителя учреждения, главная медицинская сестра, главный бухгалтер, заведующий отделением (социальной службой), заведующий структурным подразделением (отделением), заведующий отделом (сектором) библиотеки, заведующий канцелярией, заведующий архивом, заведующий складом, заведующий хозяйством, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской, заместитель главного бухгалтера, начальник отдела кадров, начальник отдела материально-технического снабжения, начальник планово-экономического отдела, начальник технического отдела.

Приложение № 2
к примерному Положению
об оплате труда работников
государственных областных бюджетных
и автономных учреждений в сфере
социального обслуживания населения,
находящихся в ведении министерства
образования Новгородской области

**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ, ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ**

Специалист по социальной работе, социальный работник, специалист по профессиональной ориентации инвалидов, специалист по физиологии труда, специалист по эргономике, инструктор-методист по лечебной физкультуре, медицинский психолог, специалист по реабилитации инвалидов, консультант по профессиональной реабилитации инвалидов, техник по техническим средствам реабилитации инвалидов, инженер по техническим средствам реабилитации инвалидов, санитарка, санитарка (мойщица), младшая медицинская сестра по уходу за больными, сестра-хозяйка, фасовщица, младший фармацевт, медицинский дезинфектор, медицинский регистратор, инструктор по трудовой терапии, инструктор по лечебной физкультуре, медицинский статистик, инструктор по гигиеническому воспитанию, инструктор-дезинфектор, лаборант, медицинская сестра диетическая, помощник врача по гигиене детей и подростков, медицинская сестра, медицинская сестра палатная (постовая), медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу, фармацевт, фельдшер, фельдшер-лаборант, медицинская сестра процедурной, зубной врач, старшая медицинская сестра, старший фельдшер, врач-стажер, провизор-стажер, врач-специалист, провизор-технолог, провизор-аналитик, старший врач, старший провизор, заведующий структурным подразделением (отделением) - врач-специалист, инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель, воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель, преподаватель, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, помощник воспитателя, дежурный по режиму, младший воспитатель, старший дежурный по режиму, организатор экскурсий, аккомпаниатор, культорганизатор, библиотекарь, психолог, социолог, няня, сиделка (помошник по уходу).

Приложение № 3
к примерному Положению
об оплате труда работников
государственных областных бюджетных
и автономных учреждений в сфере
социального обслуживания населения,
находящихся в ведении министерства
образования Новгородской области

**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ, ОТНОСИМЫХ К ВСПОМОГАТЕЛЬНОМУ
ПЕРСОНАЛУ**

Агент, агент по закупкам, агент по снабжению, архивариус, делопроизводитель, калькулятор, кассир, комендант, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка, статистик, счетовод, табельщик, экспедитор, экспедитор по перевозке грузов, администратор, инспектор по кадрам, секретарь руководителя, техник, механик, аналитик, бухгалтер, инженер (по метрологии, по организации и нормированию труда, по охране труда и т.п.), инженер-программист (программист), специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт, профессии рабочих, отнесенные к профессиональным квалификационным группам «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» и «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» за исключением должностей работников, непосредственно оказывающих услуги (няня, сиделка).

Приложение № 4
к примерному Положению
об оплате труда работников
государственных областных бюджетных
и автономных учреждений в сфере
социального обслуживания населения,
находящихся в ведении министерства
образования Новгородской области

**ПЕРЕЧЕНЬ
ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ**

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ
РУКОВОДИТЕЛЯ,
ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА, ГЛАВНОЙ МЕДИЦИНСКОЙ СЕСТРЫ**

N п/п	Показатель	Критерии	Периодичность	Количество баллов
Заместитель руководителя по медицинским вопросам				
1.	Нарушения организационной (диагностической, консультативной, лечебной, профилактической) работы, выявленные по результатам проверок вышестоящих и контрольно-надзорных органов	Отсутствие нарушений Наличие нарушений	Ежемесячно	30 0
2.	Обоснованные жалобы на ненадлежащее качество и сроки медицинской помощи	Отсутствие жалоб Наличие жалоб	Ежемесячно	20 0
3.	Соответствие проводимого контроля качества медицинской помощи требованиям порядка организации и проведения внутреннего контроля качества и безопасности медицинской деятельности, утвержденного руководителем	Соответствие Несоответствие	Ежемесячно	20 0

4.	Чрезвычайные происшествия, в том числе летальные случаи от управляемых причин	Отсутствие нарушений Наличие нарушений	Ежемесячно	20 0
5.	Нарушение исполнительской дисциплины, в том числе сроков и порядка предоставления отчетности	Отсутствие нарушений Наличие нарушений	Ежемесячно	10 0
	Максимальное количество баллов			100
Заместитель руководителя по общим вопросам				
1.	Установленные факты несоблюдения требований нормативных документов, регламентирующих деятельность учреждения, по результатам проверок министерства, контрольно-надзорных и правоохранительных органов	Отсутствие нарушений Наличие нарушений	Ежемесячно	30 0
2.	Нарушения в системе сбора, объединения статистических сведений	Отсутствие нарушений Наличие нарушений	Ежемесячно	20 0
3.	Нарушение сроков и порядка предоставления периодической ежегодной и квартальной статистической отчетности, единовременных отчетов, в том числе в вышестоящие и контрольно-надзорные органы	Отсутствие нарушений Наличие нарушений	Ежемесячно	20 0
4.	Соответствие отчетной документации установленным формам	Соответствие е Несоответствие	Ежемесячно	20

				0
5.	Нарушение исполнительской дисциплины, в том числе сроков выполнения поручений руководителя	Отсутствие нарушений Наличие нарушений	Ежемесячно	10 0
	Максимальное количество баллов			100
Заместитель руководителя по хозяйственным вопросам				
1.	Нарушения правил и норм технического обслуживания зданий, сооружений, инженерных коммуникаций, противопожарной безопасности и требований по эксплуатации оборудования, выявленные по результатам проверок вышестоящих и контрольно-надзорных органов	Отсутствие нарушений Наличие нарушений	Ежемесячно	30 0
2.	Нарушения в проведении контроля за исполнением планов по строительству, реконструкции, текущим и капитальным ремонтам основных фондов и т.п.	Отсутствие нарушений Наличие нарушений	Ежемесячно	20 0
3.	Соблюдение установленных сроков и обеспечение качества выполнения ремонтных работ	Соблюдение Несоблюдение	Ежемесячно	20 0
4.	Чрезвычайные происшествия на объектах хозяйственного значения	Отсутствие Наличие	Ежемесячно	20 0
5.	Нарушение исполнительской дисциплины, в том числе сроков и порядка предоставления	Отсутствие нарушений	Ежемесячно	10

	отчетности, выполнения поручений руководителя	Наличие нарушений		0
	Максимальное количество баллов			100
Главный бухгалтер				
1.	Соблюдение требований бюджетного и налогового законодательства, постановлений Правительства Российской Федерации, приказов Минздрава России и других нормативных правовых актов	Соблюдение Несоблюдение	Ежемесячно	30 0
2.	Соблюдение сроков представления отчетности	Соблюдение Несоблюдение	Ежемесячно	20 0
3.	Отсутствие задолженности по заработной плате	Соблюдение Несоблюдение	Ежемесячно	20 0
4.	Необоснованная дебиторская и кредиторская задолженность	Отсутствие Наличие	Ежемесячно	20 0
5.	Нарушения в проведении контроля своевременности и обоснованности списания основных средств	Отсутствие нарушений Наличие нарушений	Ежемесячно	10 0
	Максимальное количество баллов			100
Главная медицинская сестра				
1.	Нарушения организационной, управленческой работы в медицинской организации по результатам проверок вышестоящих и контрольно-	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	Ежемесячно	30

	надзорных органов			0
2.	Соблюдение санитарно-эпидемиологических требований, требований пожарной безопасности, охраны труда	Соблюдение Несоблюдение	Ежемесячно	20 0
3.	Соблюдение порядка получения и отпуска лекарственных средств и медицинских изделий	Соблюдение Несоблюдение	Ежемесячно	20 0
4.	Чрезвычайные происшествия в медицинской организации	Отсутствие Наличие	Ежемесячно	20 0
5.	Нарушение исполнительской дисциплины, в том числе сроков и порядка представления отчетности, выполнения поручений главного врача	Отсутствие нарушений Наличие нарушений	Ежемесячно	10 0
	Максимальное количество баллов			100

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ
ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ
УЧРЕЖДЕНИЙ,
ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ УСЛУГ**

№ п/п	Показатель	Критерии	Периодичность	Количество баллов
ПКГ «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»				
1.	Нарушения организационной работы в отделении, выявленные по результатам проверок	Отсутствие нарушений	Ежемесячно	20

	вышестоящих и контрольно-надзорных органов	Наличие нарушений		0
2.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие нарушений Наличие нарушений	Ежемесячно	20 0
3.	Участие в методической работе и инновационной деятельности (наличие учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, выступлений)	Наличие Отсутствие	Ежемесячно	20 0
4.	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки (не менее 72 часов)	Наличие Отсутствие	Ежемесячно	20 0
5.	Удовлетворенность граждан качеством предоставленных социальных услуг	Отсутствие жалоб 1 и более	Ежемесячно	20 -5
	Максимальное количество баллов			100
ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»				
1.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Соблюдение Несоблюдение	Ежемесячно	20 0
2.	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки (не менее 72 часов)	Наличие Отсутствие	Ежемесячно	20 0
3.	Участие в методической работе и инновационной деятельности (наличие учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий,	Наличие Отсутствие	Ежемесячно	20 0

	рекомендаций, выступлений)			
4.	Нарушения в оформлении отчетов, документации	Отсутствие Наличие	Ежемесячно	20 0
5.	Удовлетворенность граждан качеством предоставленных социальных услуг	Отсутствие жалоб 1 и более	Ежемесячно	20 -5
	Максимальное количество баллов			100
ПКТ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»				
1.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Соблюдение Несоблюдение	Ежемесячно	20 0
2.	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	Наличие Отсутствие	Ежемесячно	20 0
3.	Использование новых эффективных технологий в процессе социального обслуживания граждан	Наличие Отсутствие	Ежемесячно	15 0
4.	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Соблюдение Несоблюдение	Ежемесячно	10 0
5.	Участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях, экспериментальных группах	Наличие Отсутствие	Ежемесячно	15 0
6.	Удовлетворенность граждан качеством предоставленных социальных услуг	Отсутствие жалоб 1 и более	Ежемесячно	20 -5
	Максимальное количество			100

баллов			
--------	--	--	--

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ
ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕДИЦИНСКИХ
И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ**

№ п/п	Показатель	Критерии	Периодичность	Количество баллов
ПКГ «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»				
1.	Нарушения организационной (диагностической, консультативной, профилактической) работы в отделении, выявленные по результатам проверок вышестоящих и контрольно-надзорных органов	Отсутствие нарушений Наличие нарушений	Ежемесячно	20 0
2.	Обоснованные жалобы на качество выполнения назначений	Отсутствие жалоб Наличие жалоб	Ежемесячно	20 0
3.	Соответствие качества медицинской помощи установленным требованиям (соблюдение сроков обследования пациента, объема и своевременности диагностических и лечебных мероприятий, соответствие назначенного лечения диагнозу)	Соответствие Несоответствие	Ежемесячно	20 0
4.	Чрезвычайные происшествия в отделении, в том числе летальные случаи от управляемых причин	Отсутствие Наличие	Ежемесячно	20 0

5.	Личное участие в реабилитационных программах, направленных на снижение социальной опасности пациентов	Наличие Отсутствие	Ежемесячно	20 0
	Максимальное количество баллов			100
ПКГ «Врачи и провизоры»				
1.	Нарушения качества медицинской помощи по результатам проверок вышестоящих и контрольно-надзорных органов	Отсутствие нарушений Наличие нарушений	Ежемесячно	20 0
2.	Обоснованные жалобы на качество, объем оказания медицинской помощи	Отсутствие жалоб Наличие жалоб	Ежемесячно	20 0
3.	Соответствие качества медицинской помощи установленным требованиям (соблюдение сроков обследования пациента, объема и своевременности лечебных мероприятий, соответствие назначенного лечения диагнозу и т.п.)	Соответствие Несоответствие	Ежемесячно	20 0
4.	Чрезвычайные происшествия (с курируемым пациентом), в том числе летальные случаи от управляемых причин	Отсутствие Наличие	Ежемесячно	20 0
5.	Наличие у 100 % курируемых врачом пациентов индивидуальных программ реабилитации и обеспечение их реализации	Наличие Отсутствие	Ежемесячно	10 0
6.	Нарушения в оформлении	Отсутствие	Ежемесячно	10

	медицинской документации, несоблюдение сроков предоставления отчетности	нарушений Наличие нарушений		0
	Максимальное количество баллов			100
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»				
1.	Нарушения в выполнении врачебных назначений, ухода за пациентами	Отсутствие нарушений Наличие нарушений	Ежемесячно	20 0
2.	Соблюдение правил учета и хранения, получения, выдачи лекарственных препаратов, этилового спирта, медицинских изделий	Соблюдение Несоблюдение	Ежемесячно	20 0
3.	Чрезвычайные происшествия в отделении, в том числе летальные случаи от управляемых причин	Отсутствие Наличие	Ежемесячно	20 0
4.	Нарушения в обеспечении интенсивного, непрерывного и качественного наблюдения за обслуживаемыми гражданами	Отсутствие нарушений Наличие нарушений	Ежемесячно	20 0
5.	Нарушения в оформлении медицинской документации, сроков предоставления отчетности	Отсутствие нарушений Наличие нарушений	Ежемесячно	10 0
6.	Соблюдение санитарно-эпидемиологических требований, требований пожарной безопасности, охраны труда	Соблюдение Несоблюдение	Ежемесячно	10 0
	Максимальное количество			100

	баллов			
ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»				
1.	Нарушения в обеспечении интенсивного, непрерывного и качественного наблюдения за обслуживаемыми гражданами, нарушение норм медицинской этики и деонтологии	Отсутствие нарушений Наличие нарушений	Ежемесячно	30 0
2.	Нарушения в выполнении функции по обслуживанию граждан	Отсутствие нарушений Наличие нарушений	Ежемесячно	30 0
3.	Нарушение исполнительской дисциплины в выполнении распоряжений вышестоящего персонала	Отсутствие нарушений Наличие нарушений	Ежемесячно	20 0
4.	Соблюдение санитарно-эпидемиологических требований, требований пожарной безопасности, охраны труда	Соблюдение Несоблюдение	Ежемесячно	20 0
	Максимальное количество баллов			100

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ
ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ**

№ п/п	Показатель	Критерии	Периодичность	Количество баллов
ПКГ должностей педагогических работников				
1.	Нарушение исполнительской дисциплины в выполнении	Отсутствие нарушений	Ежемесячно	15

	распоряжений персонала	вышестоящего	Наличие нарушений		0
2.	Реализация социальных проектов	дополнительных	Наличие Отсутствие	Ежемесячно	15 0
3.	Организация исследований, индивидуальных несовершеннолетних, находящихся в жизненной ситуации	системных мониторинга достижений	Наличие Отсутствие	Ежемесячно	15 0
4.	Использование эффективных технологий по работе с несовершеннолетними, находящимися в жизненной ситуации	новых	Наличие Отсутствие	Ежемесячно	15 0
5.	Участие в методической работе и инновационной деятельности (наличие учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, выступлений)		Наличие Отсутствие	Ежемесячно	15 0
6.	Чрезвычайные происшествия в отделении		Отсутствие Наличие	Ежемесячно	15 0
7.	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики		Соблюдение Несоблюдение	Ежемесячно	10 0
	Максимальное баллов	количество			100
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня (дежурный по режиму, младший воспитатель)					
1.	Нарушение дисциплины	исполнительской в выполнении	Отсутствие нарушений	Ежемесячно	20

	распоряжений персонала	вышестоящего	Наличие нарушений		0
2.	Нарушения в обеспечении интенсивного, непрерывного и качественного наблюдения и обслуживания несовершеннолетних		Отсутствие Наличие	Ежемесячно	20 0
3.	Соблюдение санитарно- эпидемиологических требований, требований пожарной безопасности, охраны труда		Соблюдение Несоблюдение	Ежемесячно	20 0
4.	Чрезвычайные происшествия в отделении		Отсутствие Наличие	Ежемесячно	20 0
5.	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики		Соблюдение Несоблюдение	Ежемесячно	20 0
	Максимальное баллов	количество			100
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (помощник воспитателя)					
1.	Нарушение исполнительской дисциплины в выполнении распоряжений персонала	вышестоящего	Отсутствие нарушений Наличие нарушений	Ежемесячно	20 0
2.	Нарушения в обеспечении интенсивного, непрерывного и качественного наблюдения и обслуживания несовершеннолетних		Отсутствие нарушений Наличие нарушений	Ежемесячно	20 0
3.	Соблюдение	санитарно-	Соблюдение	Ежемесячно	20

	эпидемиологических требований, требований пожарной безопасности, охраны труда	Несоблюдение		0
4.	Чрезвычайные происшествия в отделении	Отсутствие Наличие	Ежемесячно	20 0
5.	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Соблюдение Несоблюдение	Ежемесячно	20 0
	Максимальное количество баллов			100

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ
ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ УЧРЕЖДЕНИЙ**

№ п/п	Показатель	Критерии	Периодичность	Количество баллов
ПКГ «Должности руководящего состав работников культуры, искусства и кинематографии»				
1.	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей и требований должностной инструкции	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	Ежемесячно	40 0
2.	Нарушение сроков и порядка предоставления периодической ежегодной и квартальной статистической отчетности, единовременных отчетов, в том числе в вышестоящие и контрольно-надзорные органы	Отсутствие нарушений Наличие нарушений	Ежемесячно	30 0
3.	Соответствие отчетной	Соответстви	Ежемесячно	15

	документации установленным формам	е			0
4.	Нарушение правил внутреннего распорядка	Отсутствие Нарушений	Ежемесячно		15
		Наличие нарушений			0
	Максимальное количество баллов				100
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»					
1.	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей и требований должностной инструкции	Отсутствие замечаний	Ежемесячно		50
		Наличие замечаний			0
2.	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка	Соблюдение	Ежемесячно		25
		Несоблюдение			0
3.	Удовлетворенность граждан качеством предоставления услуг	Отсутствие жалоб	Ежемесячно		25
		Наличие жалоб			0
	Максимальное количество баллов				100
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»					
1.	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей и требований должностной инструкции	Отсутствие замечаний	Ежемесячно		50
		Наличие замечаний			0

2.	Соблюдение трудовой дисциплины, внутренней распорядка	Соблюдение правил	Соблюдение	Ежемесячно	25
			Несоблюдение		0
3.	Удовлетворенность граждан качеством предоставления услуг		Отсутствие жалоб	Ежемесячно	25
			Наличие жалоб		0
	Максимальное количество баллов				100

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ
ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ
УЧРЕЖДЕНИЙ,
ЗАНИМАЮЩИХ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ**

№ п/п	Показатель	Критерии	Периодичность	Количество баллов
ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»				
1.	Нарушения деятельности организации отдела, выявленные по результатам проверок вышестоящих и контрольно-надзорных органов	Отсутствие нарушений	Ежемесячно	30
		Наличие нарушений		0
2.	Нарушения в системе сбора, объединения статистических сведений	Отсутствие нарушений	Ежемесячно	20
		Наличие нарушений		0
3.	Нарушение сроков и порядка предоставления периодической ежегодной и квартальной статистической отчетности, единовременных отчетов, в том	Отсутствие нарушений	Ежемесячно	20
		Наличие нарушений		0

	числе в вышестоящие и контрольно-надзорные органы			
4.	Соответствие отчетной документации установленным формам	Соответствие Несоответствие	Ежемесячно	15 0
5.	Нарушение исполнительской дисциплины, в том числе сроков выполнения поручений руководителя	Отсутствие нарушений Наличие нарушений	Ежемесячно	15 0
	Максимальное количество баллов			100
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»				
1.	Нарушения в выполнении должностных обязанностей, выявленные по результатам проверок вышестоящих и контрольно-надзорных органов	Отсутствие нарушений Наличие нарушений	Ежемесячно	30 0
2.	Соответствие отчетной документации установленным формам	Соответствие Несоответствие	Ежемесячно	30 0
3.	Нарушение исполнительской дисциплины, в том числе сроков выполнения поручений руководителя	Отсутствие нарушений Наличие нарушений	Ежемесячно	20 0
4.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие нарушений Наличие нарушений	Ежемесячно	20 0
	Максимальное количество баллов			100

ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»				
1.	Нарушения в выполнении должностных обязанностей, выявленные по результатам проверок вышестоящих и контрольно-надзорных органов	Отсутствие нарушений	Ежемесячно	30
		Наличие нарушений		0
2.	Соответствие отчетной документации установленным формам	Соответствие	Ежемесячно	30
		Несоответствие		0
3.	Нарушение исполнительской дисциплины, в том числе сроков выполнения поручений руководителя	Отсутствие нарушений	Ежемесячно	20
		Наличие нарушений		0
4.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие нарушений	Ежемесячно	20
		Наличие нарушений		0
Максимальное количество баллов				100
ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»				
1.	Нарушения в выполнении должностных обязанностей, выявленные по результатам проверок вышестоящих и контрольно-надзорных органов	Отсутствие нарушений	Ежемесячно	30
		Наличие нарушений		0
2.	Соответствие отчетной документации установленным формам	Соответствие	Ежемесячно	30
		Несоответствие		0
3.	Нарушение исполнительской дисциплины, в том числе сроков выполнения поручений руководителя	Отсутствие нарушений	Ежемесячно	20
		Наличие		0

		нарушений		
4.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие нарушений	Ежемесячно	20
		Наличие нарушений		0
	Максимальное количество баллов			100

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ
ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ
УЧРЕЖДЕНИЙ,
ЗАНИМАЮЩИХ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ РАБОЧИХ**

№ п/п	Показатель	Критерии	Периодичность	Количество баллов
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»				
1.	<p>Качество и результативность профессиональной деятельности:</p> <p>отсутствие замечаний по качеству выполненных работ;</p> <p>соблюдение сроков выполнения работ;</p> <p>обеспечение бережного и эффективного использования материально-технических ресурсов, содержание в чистоте рабочего места</p>	Отсутствие замечаний	Ежемесячно	20
				20
				20
2.	<p>Соблюдение трудовой дисциплины:</p> <p>отсутствие дисциплинарных взысканий;</p> <p>отсутствие замечаний за</p>	Отсутствие замечаний	Ежемесячно	20
				20

	несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил противопожарной безопасности и техники безопасности			
	Максимальное количество баллов			100
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»				
1.	<p>Качество и результативность профессиональной деятельности:</p> <p>отсутствие замечаний по качеству выполненных работ;</p> <p>соблюдение сроков выполнения работ;</p> <p>обеспечение бережного и эффективного использования материально-технических ресурсов, содержание в чистоте рабочего места</p>	Отсутствие замечаний	Ежемесячно	<p>20</p> <p>20</p> <p>20</p>
2.	<p>Соблюдение трудовой дисциплины:</p> <p>отсутствие дисциплинарных взысканий;</p> <p>отсутствие замечаний за несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил противопожарной безопасности и техники безопасности</p>	Отсутствие замечаний	Ежемесячно	<p>20</p> <p>20</p>
	Максимальное количество баллов			100

Приложение № 5
к примерному Положению
об оплате труда работников
государственных областных бюджетных
и автономных учреждений в сфере
социального обслуживания населения,
находящихся в ведении министерства
образования Новгородской области

**ПЕРЕЧЕНЬ
ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
УЧРЕЖДЕНИЙ,
РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ 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			
1.1	Выполнение государственного задания	Выполнение государственного задания. Объем выполненного государственного задания определяется как отношение количества фактически оказанных услуг в учреждении к объему социальных услуг, планируемых к оказанию за отчетный период согласно государственному заданию. Пункты государственного задания, в которых определен объем оказываемых услуг, считаются выполненными, если отношение количества фактически оказанных услуг в учреждении к объему социальных услуг, планируемых к оказанию за отчетный период согласно государственному заданию, составляет не менее 90 %	15

		Объем выполнения государственного задания по любой из государственных услуг (работ), установленных в государственном задании, менее чем на 90 %	0
1.2	Выполнение мероприятий, реализуемых в рамках государственных программ Новгородской области, национальных проектов, приоритетных региональных проектов	Выполнение мероприятий	10
		Невыполнение (нарушение сроков выполнения)	0
1.3	Обеспечение комплексной безопасности учреждения и получателей социальных услуг	Отсутствие зарегистрированных случаев травматизма получателей услуг и работников учреждения за отчетный период, отсутствие предписаний, представлений, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проведенных проверок, либо отсутствие самих проверок	13
		Наличие зарегистрированных случаев травматизма получателей социальных услуг и работников учреждения и (или) предписаний, представлений, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проведенных проверок	5
		Наличие неисполненных в срок предписаний, представлений, предложений или исполненных с нарушением указанных сроков	0
1.4	Удовлетворенность получателей услуг качеством	Отсутствие обоснованных жалоб на качество и доступность предоставления социальных услуг	10

	и доступностью предоставления социальных услуг	Наличие обоснованных жалоб на качество и доступность предоставления социальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок министерства и контрольно-надзорных органов	0
1.5	Обеспечение открытости и доступности информации о деятельности учреждения	Выполнение мероприятий по обеспечению информационной открытости учреждения:	8
		Системное сопровождение сайта, полнота и регулярность размещения информации на официальном сайте (перечень оказываемых учреждением услуг, государственные стандарты, новости, описание мероприятий, разработанных программ, новых форм и методов обслуживания и прочее). Размещение информации о мероприятиях, проводимых в учреждении (не менее 1 информации в месяц)	4
		Проведение работы с региональными и (или) муниципальными средствами массовой информации, направленной на популяризацию деятельности учреждения и министерства	4
		Невыполнение мероприятий по обеспечению информационной открытости учреждения	0
1.6	Результаты проверок министерства и иных контролирующи х органов	Отсутствие выявленных в ходе проверок нарушений действующего законодательства, либо отсутствие проверок	7
		Наличие выявленных в ходе проверок нарушений действующего законодательства	0
		Невыполнение предписаний, указанных в актах проверок	- 50
II. Финансово-экономическая деятельность учреждения и			

исполнительская дисциплина руководителя учреждения			
2.1	Своевременность и качество представления всех видов отчетов	Своевременное и качественное предоставление отчетности	4
		Наличие подтвержденного факта несвоевременного предоставления отчетности, либо факта искажения данных и (или) недостоверности информации	0
2.2	Объем привлеченных средств, полученных от оказания дополнительных платных услуг, спонсорской (благотворительной) помощи в денежном выражении	Обеспечение положительной динамики показателя в сравнении с аналогичным показателем прошлого года	4
		Отсутствие положительной динамики показателя в сравнении с аналогичным показателем прошлого года	0
2.3	Целевое и эффективное расходование бюджетных средств, использование средств субсидии из областного бюджета в соответствии с целевым назначением	Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному использованию бюджетных средств, в течение учетного периода	4
		Наличие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному использованию бюджетных средств, установленных в ходе проверок	-20
		Нарушение нормативных правовых актов, локальных правовых актов по оплате труда, подтвержденное результатами проверок	- 100
		Предоставление недостоверной информации в годовой бухгалтерской	- 100

		отчетности, подтвержденное результатами проверок	
2.4	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	100 % отсутствие просроченной кредиторской задолженности	2
		Наличие просроченной кредиторской задолженности	- 10
2.5	Снижение или отсутствие просроченной дебиторской задолженности по сравнению с началом текущего года	Снижение или отсутствие просроченной дебиторской задолженности по сравнению с началом текущего года	1
		Отсутствие снижения просроченной дебиторской задолженности по сравнению с началом текущего года	- 10
2.6	Соблюдение законодательства о закупках	Отсутствие нарушений законодательства при осуществлении закупок товаров, услуг	1
		Наличие нарушений законодательства в сфере закупок товаров, услуг, установленных в ходе проверок уполномоченными на осуществление контроля органами и подтвержденные актами проверок	- 20
2.7	Исполнительская дисциплина	Отсутствие дисциплинарных взысканий, своевременное и качественное выполнение поручений и контрольных документов	1
		Наличие зафиксированных нарушений сроков и качества исполнения контрольных документов	- 10
		Наличие дисциплинарного взыскания:	
		замечание	- 50
		выговор	- 100
III. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами			
3.1	Обеспечение	Выполнение соотношений по всем	10

	соотношения между уровнем оплаты труда отдельных категорий работников и уровнем средней заработной платы наемных работников в регионе	категориям работников учреждений	
		Невыполнение соотношения по любой из категорий персонала	0
3.2	Динамика среднемесячной номинальной начисленной заработной платы прочего персонала	Обеспечение значения показателя не менее уровня прошлого года за аналогичный период	7
		Обеспечения значения показателя ниже уровня прошлого года за аналогичный период	0
3.3	Выполнение квоты по приему на работу инвалидов в соответствии с законодательством Российской Федерации	Выполнение квоты по приему на работу инвалидов	3
		Невыполнение квоты по приему на работу инвалидов	- 10
	Максимальное количество баллов		100