



**МИНИСТЕРСТВО ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА И  
ТОПЛИВНО-ЭНЕРГЕТИЧЕСКОГО КОМПЛЕКСА НОВГОРОДСКОЙ  
ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

От 09.03.2022 №5  
Великий Новгород

**Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных областных казенных учреждений, подведомственных министерству жилищно-коммунального хозяйства и топливно-энергетического комплекса Новгородской области в сфере топливно-энергетического комплекса**

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников государственных областных казенных учреждений, подведомственных министерству жилищно-коммунального хозяйства и топливно-энергетического комплекса Новгородской области в сфере топливно-энергетического комплекса.

2. Признать утратившими силу:

постановление департамента по жилищно-коммунальному хозяйству и топливно-энергетическому комплексу Новгородской области от 21 августа 2014 г. № 8 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных областных казенных учреждений, подведомственных департаменту по жилищно-коммунальному хозяйству и топливно-энергетическому комплексу Новгородской области в сфере топливно-энергетического комплекса»;

постановление департамента по жилищно-коммунальному хозяйству и топливно-энергетическому комплексу Новгородской области от 26 апреля 2016 г. № 14 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных областных казенных учреждений, подведомственных департаменту по жилищно-коммунальному хозяйству и

топливно-энергетическому комплексу Новгородской области в сфере топливно-энергетического комплекса»;

постановление министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства Новгородской области от 10 января 2018 г. № 1 «О внесении изменений в постановление департамента по жилищно-коммунальному хозяйству и топливно-энергетическому комплексу Новгородской области от 21 августа 2014 г. № 8»;

постановление министерства жилищно-коммунального хозяйства и топливно-энергетического комплекса Новгородской области от 4 декабря 2019 г. № 21 «О внесении изменений в постановление департамента по жилищно-коммунальному хозяйству и топливно-энергетическому комплексу Новгородской области от 21 августа 2014 г. № 8»;

постановление министерства жилищно-коммунального хозяйства и топливно-энергетического комплекса Новгородской области от 4 февраля 2020 г. № 1 «О внесении изменения в Положение об оплате труда работников государственных областных казенных учреждений, подведомственных министерству жилищно-коммунального хозяйства и топливно-энергетического комплекса Новгородской области в сфере топливно-энергетического комплекса»;

постановление министерства жилищно-коммунального хозяйства и топливно-энергетического комплекса Новгородской области от 27 февраля 2020 г. № 2 «О внесении изменения в Положение об оплате труда работников государственных областных казенных учреждений, подведомственных министерству жилищно-коммунального хозяйства и топливно-энергетического комплекса Новгородской области в сфере топливно-энергетического комплекса»;

постановление министерства жилищно-коммунального хозяйства и топливно-энергетического комплекса Новгородской области от 9 сентября 2021 г. № 1 «О внесении изменения в Положение об оплате труда работников государственных областных казенных учреждений, подведомственных министерству жилищно-коммунального хозяйства и топливно-энергетического комплекса Новгородской области в сфере топливно-энергетического комплекса».

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

Министр **И.Ю. Николаева**



Утверждено постановлением  
министерства жилищно-коммунального  
хозяйства и топливно-энергетического  
комплекса Новгородской области  
от 09.03.2022 № 5

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **об оплате труда работников государственных областных казенных учреждений, подведомственных министерству жилищно-коммунального хозяйства и топливно-энергетического комплекса Новгородской области в сфере топливно-энергетического комплекса**

#### **1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников государственных областных казенных учреждений, подведомственных министерству жилищно-коммунального хозяйства и топливно-энергетического комплекса Новгородской области в сфере топливно-энергетического комплекса (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, областным законом Новгородской области 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» и устанавливает порядок и условия оплаты труда работников государственных областных казенных учреждений, подведомственных министерству жилищно-коммунального хозяйства и топливно-энергетического комплекса Новгородской области в сфере топливно-энергетического комплекса (далее - учреждения).

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

1.3. Оплата труда работников учреждений состоит из:

- окладов (должностных окладов);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

1.4. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам учреждений, 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.

1.5. 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.

Условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктами 2, 2.1, 2.2 Положения о системе оплаты труда работников государственных (бюджетных, автономных и казенных) учреждений, созданных Новгородской областью, утвержденного постановлением Правительства Новгородской области от 12.03.2014 №160 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области», настоящим Положением.

1.6. Премирование работников учреждений осуществляется на основании оценки эффективности их деятельности.

1.7. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам учреждений может быть оказана материальная помощь.

1.8. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждений не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих и служащих министерства жилищно-коммунального хозяйства и топливно-энергетического комплекса Новгородской области.

Порядок определения расчетного среднемесячного уровня оплаты труда государственных гражданских служащих и служащих министерства жилищно-коммунального хозяйства и топливно-энергетического комплекса Новгородской области и расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения устанавливается в соответствии с пунктом 2.2 Положения о системе оплаты труда работников государственных (бюджетных, автономных и казенных) учреждений, созданных Новгородской областью, утвержденного постановлением Правительства Новгородской области от 13.03.2014 № 160 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области».

## **2. Оплата труда руководителей учреждений, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений**

2.1. Оплата труда руководителей учреждений, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размеры должностных окладов руководителей учреждений определяются трудовыми договорами и не могут быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

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

2.4. 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 3.

2.5. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений устанавливаются на 10 процентов ниже должностных окладов руководителей учреждений правовыми актами учреждений.

2.6. Должностные оклады главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 30 процентов ниже должностных окладов руководителей учреждений правовыми актами учреждений.

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

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников учреждений в целях определения предельного уровня их соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства

Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922.

При установлении условий оплаты труда руководителю учреждения учредитель должен исходить из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с пунктом 12 Положения о системе оплаты труда работников государственных (бюджетных, автономных и казенных) учреждений, созданных Новгородской областью, утвержденного постановлением Правительства Новгородской области от 13.03.2014 № 160 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области», в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя, и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

### **3. Оплата труда работников учреждений (за исключением руководителей учреждений, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений)**

3.1. Оплата труда работников учреждений (за исключением руководителей учреждений, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений) состоит из окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Размеры окладов работников учреждений (за исключением руководителей учреждений, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (приложение № 1 к Положению);

Размеры окладов рабочих определяются в соответствии с разрядом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и не могут быть меньше размеров минимальных окладов рабочих, указанных в Приложении № 1 к Положению.

3.3. В целях дифференциации должностных окладов работников учреждений система оплаты труда включает размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам.

Повышающие коэффициенты к должностным окладам устанавливаются работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также при замещении должности, предусматривающей категориальность.

Повышающие коэффициенты к должностным окладам устанавливаются на определенный период в течение соответствующего

календарного года.

Решение об установлении повышающих коэффициентов к должностным окладам принимается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер повышающего коэффициента - 2. Применение повышающего к должностным окладам не образует новые оклады и не учитывается при начислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат.

#### **4. Выплаты компенсационного характера**

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с пунктами 2, 2.1, 2.2 Положения о системе оплаты труда работников государственных (бюджетных, автономных и казенных) учреждений, созданных Новгородской областью, утвержденного постановлением Правительства Новгородской области от 12.03.2014 № 160 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области», в процентах к окладам (должностным окладам) работников учреждений по соответствующим ПКГ или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

4.2. Выплаты работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и по результатам специальной оценки условий труда.

4.3. Выплата за выполнение работ различной квалификации устанавливается в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4. Выплата за расширение зон обслуживания, совмещение профессий (должностей), увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5 Оплата сверхурочной работы осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации,

4.6. Каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

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

4.8. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также работу с шифрами устанавливается в размере 10 процентов оклада (должностного оклада).

4.9. Основанием для установления выплат компенсационного характера руководителям учреждений является правовой акт министерства жилищно-коммунального хозяйства и топливно-энергетического комплекса Новгородской области (далее - учредитель), другим работникам учреждений - правовой акт учреждения.

## **5. Выплаты стимулирующего характера**

5.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются ежемесячно и устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам) руководителям учреждений правовыми актами учредителя, другим работникам учреждений - правовыми актами учреждений.

5.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с учетом интенсивности и напряженности работы по каждой должности в следующем размере:

руководителям учреждений до 800 % должностного оклада;

заместителям руководителей учреждений до 750 % должностного оклада;

главным бухгалтерам учреждений до 600% должностного оклада;

5.1.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения устанавливаются с учетом интенсивности и напряженности работы по каждой должности в следующем размере:



специалистам по кадровому делопроизводству учреждений до 450 % должностного оклада;

водителям учреждений до 450 % оклада;

другим работникам учреждений до 530 % должностного оклада.

5.2. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет выплачиваются ежемесячно и устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам) руководителям учреждений правовыми актами учредителя, другим работникам учреждений - правовыми актами учреждений.

5.2.1. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются в зависимости от стажа работы в размере:

от 1 года до 5 лет - 10 % оклада (должностного оклада);

от 5 до 10 лет - 15 % оклада (должностного оклада);

от 10 до 15 лет - 20 % оклада (должностного оклада);

свыше 15 лет - 30 % оклада (должностного оклада).

5.2.2. Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты, указанной в пункте 5.2 Положения, и определение ее размера руководителям учреждений осуществляются комиссией учредителя по установлению стажа работы, состав которой утверждается правовым актом учредителя.

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты, указанной в пункте 5.2 Положения, и определение ее размера другим работникам учреждений осуществляются комиссиями учреждений по установлению стажа работы, состав которых утверждается правовыми актами учреждений.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты, указанной в пункте 5.2 Положения, включается:

время работы в организациях в сфере жилищно-коммунального хозяйства;

время нахождения (в том числе в льготном исчислении) на военной службе по призыву;

время нахождения (в том числе в льготном исчислении) на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или состоянию здоровья;

время нахождения на государственной и муниципальной службе;

время работы в организациях на должностях руководителей или

специалистов, аналогичных соответствующим должностям руководителей и специалистов учреждения;

время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

время обучения, необходимого для работы по соответствующей специальности, в образовательных учреждениях системы повышения квалификации и переподготовки кадров с отрывом от работы.

Основными документами для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты, указанной в пункте 5.2 Положения, является трудовая книжка и военный билет.

Рабочим учреждений в стаж работы, дающий право на получение выплаты, указанной в пункте 5,2 Положения, кроме того, включается время работы на любых должностях и по любой специальности.

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

5.3.1 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.

5.3.2. Размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается в размере до 100 % оклада (должностного оклада).

5.4. Премияльные выплаты по итогам работы за отчетный период работникам учреждений осуществляются в соответствии с разделом 6 Положения.

## **6. Порядок премирования работников учреждений**

6.1. Премирование работников учреждений осуществляется на основе оценки эффективности их деятельности в соответствии с Положением согласно установленным критериям оценки их деятельности путем суммирования баллов за отчетный период и формирования

рейтинговых таблиц.

6.2. Премия устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Размер премии составляет 50% оклада (должностного оклада). Размер премии может быть изменен в сторону увеличения при наличии экономии фонда оплаты труда на одинаковую величину для всех работников учреждения.

6.3. Состав и порядок деятельности оценочной комиссии для осуществления оценки эффективности деятельности учреждений и руководителей учреждений утверждается правовым актом учредителя.

6.4. Состав и порядок деятельности оценочных комиссий для осуществления оценки эффективности деятельности работников учреждений, за исключением руководителя учреждения, утверждаются правовыми актами учреждений.

6.5. Оценка показателей эффективности деятельности учреждений и руководителей учреждений проводится ежемесячно в срок не позднее 25 числа каждого месяца.

Руководитель учреждения в срок до 23 числа месяца готовит отчет об оценке эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения в соответствии с приложением № 2 к Положению и направляет его в оценочную комиссию, созданную учредителем.

6.6. Оценочная комиссия, созданная учредителем, рассматривает отчет руководителя учреждения и на его основе проводит оценку эффективности деятельности учреждения и руководителя учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности в баллах, установленными приложением №2 к Положению. По результатам рассмотрения отчета оценочная комиссия, созданная учредителем, готовит предложения о премировании (невыплате премии) руководителя (руководителю) учреждения не позднее 25 числа каждого месяца

6.7. Оценка показателей эффективности деятельности работников учреждений, за исключением руководителя учреждения, производится в сроки, установленные правовым актом учреждения.

Работники учреждения, за исключением руководителя учреждения, готовят отчеты об оценке эффективности своей деятельности и направляют их в оценочную комиссию, созданную в учреждении, в сроки, установленные правовым актом учреждения,

6.8. Оценочная комиссия, созданная в учреждении, рассматривает отчеты работников учреждения, за исключением руководителя учреждения, и на их основе проводит оценку эффективности деятельности работников учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности в баллах, установленными приложениями №№ 3-5 к

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

6.9. Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 100 процентов.

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

6.11. В случае, если руководителем учреждения, работником учреждения за отчетный период набрано менее 100 баллов, размер премии снижается пропорционально набранным баллам за соответствующий период.

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

в отношении руководителя учреждения - учредителем и оформляется правовым актом учредителя;

в отношении других работников учреждения - руководителем учреждения и оформляется правовым актом учреждения.

6.13. Премия выплачивается пропорционально отработанному времени в отчетном периоде.

## **7. Порядок оказания материальной помощи работникам учреждений**

7.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждений 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 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 - учредителем и оформляется правовым актом учредителя;

в отношении других работников учреждения - руководителем учреждения и оформляется правовым актом учреждения.

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

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

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя учреждения - учредителем и оформляется правовым актом учредителя;

в отношении других работников учреждения - руководителем учреждения и оформляется правовым актом учреждения.

7.3. Материальная помощь, оказываемая работникам учреждений, не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка работников учреждений.

Приложение №1 к  
Положению об оплате труда работников  
государственных областных казенных учреждений,  
подведомственных министерству  
жилищно-коммунального  
хозяйства и топливно-энергетического  
комплекса Новгородской области  
в сфере топливно-энергетического комплекса

### РАЗМЕРЫ

**должностных окладов работников учреждений, должности которых  
отнесены к профессиональным квалификационным группам**

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер должностного оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1.1.	4 квалификационный уровень	ведущий юрисконсульт	5493,02
1.2.	5 квалификационный уровень	главный специалист	5655,73
2.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
2.1.	2 квалификационный уровень	главный эксперт	5608,00

### РАЗМЕРЫ

**окладов рабочих, профессии которых отнесены к  
профессиональным квалификационным группам**

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Профессии, отнесенные к квалификационному уровню	Размер оклада (руб.)
1.	ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	водитель автомобиля	3902,83

## РАЗМЕРЫ

должностных окладов работников учреждений,  
должности которых не отнесены к профессиональным  
квалификационным группам

№ п/п	Должность	Размер должностного оклада (руб.)
1.	Заместитель начальника отдела	5917,15
2.	Руководитель цифровой трансформации	5608,0
3.	Специалист по кадровому делопроизводству	5264,15

Приложение №2 к  
Положению об оплате труда работников  
государственных областных казенных учреждений,  
подведомственных министерству  
жилищно-коммунального  
хозяйства и топливно-энергетического  
комплекса Новгородской области  
в сфере топливно-энергетического комплекса

**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 учреждения, руководителя учреждения	Количество баллов
<b>1. Основная деятельность учреждения</b>			
1.1.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие дисциплинарных взысканий в отчетном периоде	20
		Наличие дисциплинарных взысканий в отчетном периоде	0
1.2.	Обеспечение комплексной безопасности учреждения	Нарушения не выявлены	10
		Нарушения со стороны контролирующих органов выявлены	0
1.3.	Выполнение мероприятий по энергосбережению и повышению энергетической эффективности учреждения	Мероприятия по энергосбережению и повышению энергетической эффективности учреждения выполняются	5
		Мероприятия по энергосбережению и повышению энергетической эффективности учреждения не выполняются	0
1.4.	Обеспечение информационной открытости учреждения	Информация на сайте учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» размещается в полном объеме	5
		Информация на сайте учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» отсутствует	0



1.5.	Полнота правовой базы учреждения и ее соответствие законодательству	своевременность внесения изменений в локальные акты учреждения	5
		изменения не внесены или внесены несвоевременно	0
2. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения			
2.1.	Обеспечение своевременности представления месячных, квартальных, годовых отчетов об итогах деятельности учреждения	Сроки представления месячных, квартальных, годовых отчетов об итогах деятельности учреждения соблюдаются	10
		Сроки представления месячных, квартальных, годовых отчетов об итогах деятельности учреждения не соблюдаются	0
2.2.	Целевое и эффективное использование бюджетных средств	Факты нецелевого и неэффективного использования бюджетных средств не выявлены	5
		Факты нецелевого и неэффективного использования бюджетных средств выявлены	0
2.3.	Обеспечение качества представления бухгалтерских отчетных данных по установленным формам	Нарушения при представлении бухгалтерских отчетных данных не выявлены	5
		Нарушения при представлении бухгалтерских отчетных данных выявлены	0
2.4.	Соблюдение сроков и порядка представления проекта бюджетной сметы на очередной финансовый год	Сроки и порядок представления проекта бюджетной сметы на очередной финансовый год соблюдаются	5
		Сроки и порядок представления проектов бюджетной сметы на очередной финансовый год не соблюдаются	0
2.5.	Своевременность и качество представления учреждением статистической отчетности, информации по отдельным запросам	Сроки и порядок представления учреждением статистической отчетности, информации по отдельным запросам соблюдаются	5
		Сроки и порядок представления учреждением статистической отчетности, информации по отдельным запросам не соблюдаются	0

2.6.	Своевременность оплаты товаров, работ, услуг	Просроченная задолженность по оплате товаров, работ, услуг отсутствует	5
		Просроченная задолженность по оплате товаров, работ, услуг имеется (при наличии вины руководителя учреждения)	0
2.7.	Своевременность оплаты труда работников учреждения	Просроченная задолженность по оплате труда работникам учреждения отсутствует	5
		Просроченная задолженность по оплате труда работникам учреждения имеется	0
3. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами			
3.1.	Укомплектованность учреждения работниками	укомплектованность учреждения работниками не менее 90 % от штатного расписания	5
		укомплектованность учреждения работниками менее 90 % от штатного расписания	0
3.2.	Повышение квалификации работников учреждения	соблюдение сроков профессионального обучения или дополнительного профессионального образования работников учреждения	10
		несоблюдение сроков профессионального обучения или дополнительного профессионального образования работников учреждения	0

Максимальное количество баллов – 100.

Приложение №3 к  
Положению об оплате труда работников  
государственных областных казенных учреждений,  
подведомственных министерству  
жилищно-коммунального  
хозяйства и топливно-энергетического  
комплекса Новгородской области  
в сфере топливно-энергетического комплекса

**Перечень показателей эффективности деятельности заместителей  
руководителей учреждений и критериев оценки эффективности их  
деятельности**

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности заместителя руководителя учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности заместителя руководителя учреждения	Количество баллов
1.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	отсутствие дисциплинарных взысканий в отчетном периоде	40
		наличие дисциплинарных взысканий в отчетном периоде	0
2.	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	сроки сдачи отчетности соблюдаются, замечания по отчетности отсутствуют	10
		сроки сдачи отчетности не соблюдаются и (или) имеются замечания по отчетности	0
3.	Отсутствие жалоб на действия (бездействие) и решения заместителя руководителя учреждения от физических и юридических лиц	отсутствие обоснованных жалоб	10
		наличие обоснованных жалоб	0
4.	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	отсутствие жалоб граждан, организаций, учредителя, работников учреждения	15
		наличие жалоб граждан, организаций, учредителя,	0

		работников учреждения	
5.	Обеспечение информационной открытости учреждения	размещение информации на сайте учреждения в информационно-телекоммуникационной сети Интернет» в полном объеме	15
		отсутствие информации на сайте учреждения в информационно-телекоммуникационной сети Интернет»	0
6	Соблюдение правил охраны труда на рабочем месте	Правила охраны труда соблюдаются	10
		Правила охраны труда не соблюдаются	0

Максимальное количество баллов – 100.

Приложение №4 к  
Положению об оплате труда работников  
государственных областных казенных учреждений,  
подведомственных министерству  
жилищно-коммунального  
хозяйства и топливно-энергетического  
комплекса Новгородской области  
в сфере топливно-энергетического комплекса

**Перечень показателей эффективности деятельности главных бухгалтеров  
учреждений и критериев оценки эффективности их деятельности**

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности главного бухгалтера учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности главного бухгалтера учреждения	Количество баллов
1	Целевое и эффективное использование бюджетных средств	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	30
		Наличие замечаний со стороны контролирующих органов	0
2	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	замечания отсутствуют	10
		наложено дисциплинарное взыскание	0
3	Соблюдение требований и принципов антикоррупционной политики	требования и принципы соблюдаются	10
		требования и принципы не соблюдаются	0
4	Соблюдение правил охраны труда на рабочем месте	Правила охраны труда соблюдаются	10
		Правила охраны труда не соблюдаются	0
5	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	сроки сдачи отчетности соблюдаются, замечания по отчетности отсутствуют	20
		сроки сдачи отчетности не соблюдаются и (или) имеются замечания по отчетности	0
6	Соблюдение сроков и порядка представления проектов бюджетных смет	Соблюдение сроков и порядка представления проектов бюджетных смет	20
		Не соблюдение сроков и порядка представления проектов бюджетных смет	0

Максимальное количество баллов – 100.

Приложение №5 к  
Положению об оплате труда работников  
государственных областных казенных учреждений,  
подведомственных министерству  
жилищно-коммунального  
хозяйства и топливно-энергетического  
комплекса Новгородской области  
в сфере топливно-энергетического комплекса

**Перечень показателей эффективности деятельности работников учреждений (по группе должностей, отнесенных к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня», ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня», а также должностей, не отнесенных к ПКГ)**

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждений	Критерии оценки эффективности деятельности работников учреждений	Количество баллов
1	Надлежащее исполнение должностных обязанностей	замечания отсутствуют	30
		есть замечания	0
2	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	замечания отсутствуют	20
		наложено дисциплинарное взыскание в отчетном периоде	0
3	Соблюдение требований и принципов антикоррупционной политики	требования и принципы соблюдаются	20
		требования и принципы не соблюдаются	0
4	Соблюдение правил охраны труда на рабочем месте	правила охраны труда соблюдаются	10
		правила охраны труда не соблюдаются	0
5	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	Сроки сдачи отчетности соблюдаются, замечания по отчетности отсутствуют	20
		Сроки сдачи отчетности не соблюдаются и (или) имеются замечания по отчетности	0

Максимальное количество баллов – 100.

**Перечень показателей эффективности деятельности работников учреждений (по группе должностей, отнесенных к ПКГ «Общепромышленные должности рабочих второго уровня»)**

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждений	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	Надлежащее исполнение должностных обязанностей	замечания отсутствуют в отчетном периоде	35
		Замечания имеются в отчетном периоде	0
2	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	замечания отсутствуют	35
		наложено дисциплинарное взыскание	0
3	Соблюдение правил охраны труда на рабочем месте	правила охраны труда соблюдаются	30
		правила охраны труда не соблюдаются	0

Максимальное количество баллов – 100.