

АДМИНИСТРАЦИЯ ГУБЕРНАТОРА
НОВГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

19 " сентября 2024 г.

Регистрационный №

1026



МИНИСТЕРСТВО СПОРТА НОВГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

18 сентября 2024 года № 12

Великий Новгород

Об утверждении примерных положений об оплате труда работников областных автономных учреждений, подведомственных министерству спорта Новгородской области

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Новгородской области от 12.03.2014 № 160 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области», пунктом 3.22 Положения о министерстве спорта Новгородской области, утвержденного постановлением Администрации Новгородской области от 02.03.2012 № 99, министерство спорта Новгородской области **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемые:

Примерное положение об оплате труда работников областных автономных учреждений, подведомственных министерству спорта Новгородской области, в сфере деятельности по дополнительному образованию;

Примерное положение об оплате труда работников государственных областных автономных учреждений, подведомственных министерству спорта Новгородской области, в сфере деятельности центров спортивной подготовки.

2. Признать утратившими силу:

постановление департамента по физической культуре и спорту Новгородской области от 29.08.2014 № 4 «Об утверждении примерных положений об оплате труда работников областных автономных учреждений, подведомственных департаменту по физической культуре и спорту Новгородской области»;

постановление департамента по физической культуре и спорту Новгородской области от 28.03.2016 № 3 «О внесении изменений в постановление департамента по физической культуре и спорту Новгородской области от 29.08.2014 № 4»;

УТВЕРЖДЕНО
постановлением
министерства спорта
Новгородской области
от 18.09.2024 № 12

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников областных автономных учреждений,
подведомственных министерству спорта Новгородской области, в сфере
деятельности по дополнительному образованию

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников областных автономных учреждений, подведомственных министерству спорта Новгородской области, в сфере деятельности по дополнительному образованию (далее Примерное положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Новгородской области от 12.03.2014 № 160 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области», пунктом 3.22 Положения о министерстве спорта Новгородской области, утвержденного постановлением Администрации Новгородской области от 02.03.2012 № 99, и устанавливает порядок и условия оплаты труда работников государственных областных автономных учреждений дополнительного образования, подведомственных министерству спорта Новгородской области, реализующих дополнительные общеобразовательные программы в сфере физической культуры и спорта (далее учреждение, министерство).

1.2. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами и иными нормативными правовыми актами Новгородской области, Примерным положением с учетом требований, утвержденных Правительством Российской Федерации, в том числе в части установления (дифференциации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, перечней выплат компенсационного характера, стимулирующих выплат, условий назначения выплат компенсационного характера, стимулирующих выплат.

1.3. Оплата труда работников учреждения состоит из:
окладов (должностных окладов, ставок заработной платы);
выплат компенсационного характера;
выплат стимулирующего характера.

1.4. В целях дифференциации окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников учреждения система оплаты труда включает повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам).

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) могут устанавливаться работникам учреждений

с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также при замещении должности, предусматривающей категоричность. Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) не может превышать размера 2,9 оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Решение об установлении повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) в отношении конкретных работников учреждения принимается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда и оформляется приказом учреждения, в отношении руководителя учреждения – министерством и оформляется правовым актом министерства.

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

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) по занимаемой должности не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном соотношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

1.5. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из размеров субсидий, предоставленных автономным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими государственных услуг (выполнением работ) в соответствии с государственным заданием, субсидий на иные цели и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.6. К вспомогательному персоналу учреждения относятся работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

К административно-управленческому персоналу учреждения относятся работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

Примерный перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждений приведен в приложении № 1 к Примерному положению.

1.7. Работодатель обязан обеспечить выплату месячной заработной платы работникам учреждения, полностью отработавшим за данный 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» (далее – Закон № 82-ФЗ).

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

1.8. Установленные размеры окладов (должностных окладов) подлежат индексации в случаях, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации, Новгородской области. При индексации (увеличении) окладов (должностных окладов) их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.9. По тексту Примерного положения пределы числовых значений, в которых указано «до», следует понимать как «включительно».

1.10. В положении об оплате труда работников учреждения, разрабатываемом учреждением на основании Примерного положения, должны предусматриваться конкретные размеры окладов (должностных окладов) по соответствующим должностям и профессиям (группам должностей и профессий – с обязательным указанием конкретных должностей) и иных выплат (в абсолютном значении и (или) в процентах к окладу (должностному окладу)), за исключением выплаты за интенсивность и высокие результаты работы. При этом в указанном положении не должна использоваться такая терминология, как «рекомендуемые минимальные размеры» или «минимальные размеры» окладов (должностных окладов).

1.11. Учреждение вправе создавать комиссию по вопросам оплаты труда, правомочную рассматривать два и более из следующих вопросов оплаты труда работников учреждения (за исключением руководителя учреждения):

- установление стажа работы, дающего право на получение ежемесячной выплаты за выслугу лет, и определение ее размера;
- оценка эффективности деятельности работников учреждения;
- принятие решения о выплате единовременной (разовой) премии;
- рассмотрение индивидуальных трудовых споров.

2. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения

2.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

2.2. Должностной оклад.

2.2.1. 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 Законом № 82-ФЗ.

Должностной оклад руководителя учреждения подлежит пересмотру ежегодно не позднее 25 января текущего года в случае изменения значений показателей, использовавшихся при расчете должностного оклада руководителя учреждения. Решение об установлении коэффициентов, применяемых к базовому окладу руководителя учреждения, на текущий год утверждается приказом министерства в срок до 1 февраля текущего года.

Учреждения в срок до 15 января (в 2024 году – не позднее 15 сентября 2024 года) текущего календарного года, представляют в министерство следующие сведения:

1) сведения о среднемесячной заработной плате работников учреждения за предшествующий год (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения);

2) сведения о среднесписочной численности работников учреждения за предшествующий год.

2.2.2. Должностной оклад руководителя учреждения (за исключением руководителя вновь созданного учреждения) определяется по следующей формуле:

$$D_0 = (B_0 + B_0 \times K_1 + B_0 \times K_2 + B_0 \times K_3) \times K_{ind}, \text{ где:}$$

D_0 – должностной оклад руководителя учреждения;

B_0 – базовый оклад, применяемый для определения должностного оклада руководителя учреждения, устанавливается в фиксированном размере и составляет 45000 рублей;

K_1 – коэффициент, характеризующий среднесписочную численность работников учреждения;

K_2 – коэффициент за руководство учреждением, имеющим в соответствии с законодательством право использовать в своих наименованиях слова «олимпийский» или образованные на их основе слова и словосочетания;

K_3 – коэффициент, характеризующий техническую сложность закрепленного за учреждением объекта спорта;

K_{ind} – коэффициент индексации определяется в размерах и в сроки, установленные в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размер должностного оклада руководителя учреждения, сформированный в соответствии с настоящим Положением, подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения и устанавливается в фиксированной сумме.

2.2.3. Среднесписочная численность работников учреждения определяется по данным учреждения с учетом данных статистики

за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения. Среднесписочная численность работников учреждения за календарный год определяется суммированием списочной численности работников учреждения на каждое первое число месяца и делением полученной суммы на 12.

Коэффициент, характеризующий среднесписочную численность работников учреждения:

Показатель	Условия	Коэффициент (K_1)
Среднесписочная численность работников учреждения (человек)	до 40	0
	от 40 до 70	0,02
	от 70 до 100	0,04
	свыше 100	0,08

2.2.4. Коэффициент за руководство учреждением, имеющим в соответствии с законодательством право использовать в своих наименованиях слова «олимпийский» или образованные на их основе слова и словосочетания (K_2), устанавливается равным 0,04.

2.2.5. Коэффициент, характеризующий техническую сложность закрепленного за учреждением объекта спорта (K_3), отражает наличие у учреждения плавательного бассейна и (или) крытого катка с искусственным льдом и устанавливается равным 0,16 вне зависимости от количества таких объектов.

2.2.6. Руководителю вновь созданного учреждения должностной оклад устанавливается на период до конца текущего года на основании решения комиссии министерства с учетом планируемых показателей деятельности.

2.3. 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 12.04.2013 № 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.

2.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения) устанавливается министерством в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения в кратности, равной:

Показатель	Условия	Кратность
Среднесписочная численность работников учреждения (человек)	до 40	3,8
	свыше 40	4,8

В случае создания нового учреждения предельный уровень соотношения заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной

заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения) рассчитывается, начиная с месяца создания учреждения.

2.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения) устанавливается в кратности, равной 2,9.

В случае создания нового учреждения предельный уровень соотношения заработной платы заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения) рассчитывается начиная с месяца создания учреждения.

Оклады (должностные оклады) заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 30% ниже должностного оклада руководителя учреждения. Исчисленный таким образом оклад (должностной оклад) заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

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

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, 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 24.12.2007 № 922.

2.5.2. При установлении условий оплаты труда руководителю учреждения министерство должно исходить из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с пунктом 2.4 Примерного положения,

в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

2.6. К окладу (должностному окладу) руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения применяются следующие повышающие коэффициенты:

повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории (в случае, если руководитель учреждения, заместитель руководителя учреждения относятся к педагогическим работникам);

повышающий коэффициент за опыт и достижения работникам, имеющим государственные (ведомственные) звания и награды, ученую степень в сфере физической культуры и спорта.

Выплаты по повышающим коэффициентам не увеличивают оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, определяемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Выплаты по повышающему коэффициенту устанавливаются работникам начиная с даты возникновения правовых оснований в случае, если документ, подтверждающий наличие основания для установления выплаты, находится у работодателя, в иных случаях – со дня представления соответствующего документа работником, при условии выполнения работы по специальности, по которой присвоена квалификационная категория и соответствия государственного (ведомственного) звания, ученой степени профилю деятельности учреждения.

2.6.1. Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки, компетентности и квалификации в размерах не более:

высшая квалификационная категория – 0,7;

первая квалификационная категория – 0,4.

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории устанавливается на срок действия квалификационной категории.

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории устанавливается с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности) до окончания срока действия имеющейся квалификационной категории.

В случае истечения срока действия квалификационной категории у руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения в период его нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории к окладу (должностному окладу) устанавливается с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории, и её прохождения, но не более чем на один

год после выхода из названного отпуска.

В случае истечения срока действия квалификационной категории у руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения перед наступлением пенсионного возраста, повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории устанавливается с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

2.6.2. Коэффициент за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды, ученую степень в сфере физической культуры и спорта, к окладу (должностному окладу) руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливается на календарный год (работникам, принятым на работу в течение календарного года – на период до конца текущего календарного года).

При наличии у руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения нескольких государственных или ведомственных званий или наград, коэффициент за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды, устанавливается за одно звание или награду руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения по выбору работника.

Коэффициент за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды, ученую степень в сфере физической культуры и спорта к окладу (должностному окладу) руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливается в размерах в соответствии с приложением № 2 к Примерному положению.

2.7. С учетом условий труда руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

2.7.1. Выплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации;

2.7.2. Выплаты за совмещение профессий (должностей) заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации;

2.7.3. Выплаты за увеличение объема работ, расширение зон обслуживания заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии

со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации;

2.7.4. В случае привлечения руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни размер выплаты 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, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

По желанию руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера 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;

2.7.5. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

2.7.6. Выплаты руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и с учетом результатов специальной оценки условий труда в размере 4% оклада (должностного оклада);

2.7.7. При выполнении работ различной квалификации оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.8. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам). Основанием для установления выплаты компенсационного характера руководителю учреждения является приказ министерства, заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения – приказ учреждения.

2.9. Руководителю учреждения, заместителю руководителя

учреждения, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

2.9.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения с учетом показателей результативности деятельности на основании критериев оценки результативности их деятельности, которые определяются в отношении руководителя учреждения – в соответствии с приложением № 3 к Примерному положению, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения – положениями об оплате труда работников учреждений.

Критерии оценки результативности деятельности заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения разрабатываются на основе приложения № 3 к Примерному положению и могут быть скорректированы с учетом специфики деятельности конкретного учреждения.

Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы, показатели результативности деятельности заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения, критерии оценки результативности их деятельности определяются положениями об оплате труда работников учреждений.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на календарный год (работникам, принятым на работу в течение календарного года – на период до конца текущего календарного года с учетом планируемой нагрузки, могут быть скорректированы в сторону увеличения в зависимости от достигнутых результатов труда) и выплачивается ежемесячно.

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

интенсивность, срочность и напряженность работы, участие в выполнении важных работ и проведении значимых мероприятий;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы служб учреждения;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения;

непосредственное участие в реализации региональных проектов, государственных программ Новгородской области или участие в работе ведомственного проектного офиса.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы определяется в следующих размерах: руководителю учреждения – до 150% оклада (должностного оклада), заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения – до 150% оклада (должностного оклада).

1 балл соответствует 1% оклада (должностного оклада) выплат за интенсивность и высокие результаты работы.

Решение об установлении выплат за интенсивность и высокие

результаты работы в отношении заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения принимается руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения, в отношении руководителя учреждения, устанавливается приказом министерства.

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

2.9.2. Выплаты за качество выполняемых работ производятся единовременно в следующих размерах:

при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации, награждении знаками отличия Российской Федерации – в размере до 100% оклада (должностного оклада);

при награждении ведомственными знаками отличия, при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами Новгородской области – в размере до 50% оклада (должностного оклада);

при поощрениях, предусмотренных министерством – в размере до 25% оклада (должностного оклада).

2.9.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются в зависимости от стажа работы и выплачиваются ежемесячно в размере:

от 2 до 5 лет – 10% оклада (должностного оклада);

от 5 до 10 лет – 20% оклада (должностного оклада);

от 10 до 15 лет – 30% оклада (должностного оклада);

свыше 15 лет – 40% оклада (должностного оклада).

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

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

Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение ежемесячной выплаты за выслугу лет, определяется положениями об оплате труда работников учреждений, иными локальными нормативными актами, утвержденными приказом учреждения.

2.10. К окладу (должностному окладу) заместителя руководителя учреждения, непосредственно отвечавшего за организацию подготовки обучающегося, достигшего значимого спортивного результата на официальных международных и всероссийских спортивных

соревнованиях, может применяться стимулирующая выплата за результативное участие в подготовке спортсмена (команды).

Стимулирующая выплата за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) к окладу (должностному окладу) заместителя руководителя учреждения может устанавливаться за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса, как проходящего дополнительную образовательную программу спортивной подготовки (спортивную подготовку) в учреждении, так и ранее проходившего дополнительную образовательную программу спортивной подготовки (спортивную подготовку), и переданного для дальнейшего прохождения дополнительной образовательной программы спортивной подготовки (спортивной подготовки) в другое учреждение.

Стимулирующая выплата за результативное участие в подготовке обучающего (команды) к окладу (должностному окладу) заместителя руководителя учреждения устанавливается по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований, а срок ее действия в течение одного календарного года, следующего за годом достижения спортсменом значимого спортивного результата, а по международным спортивным соревнованиям – до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса (за исключением случаев их проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат).

Если в период действия стимулирующей выплаты за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) к окладу (должностному окладу) заместителя руководителя учреждения спортсмен улучшил спортивный результат, размер стимулирующей выплаты к окладу (должностному окладу) соответственно может увеличиваться, срок действия такой выплаты в этом случае исчисляется заново.

Стимулирующая выплата за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) к окладу (должностному окладу) заместителя руководителя учреждения устанавливается в размерах в соответствии с приложением № 4 к Примерному положению.

2.11. Решение об установлении выплат стимулирующего характера в отношении руководителя учреждения принимается министерством и оформляется приказом министерства, в отношении заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения принимается руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения.

2.12. Премияльные выплаты по итогам работы:

2.12.1. Премирование руководителя учреждения осуществляется по итогам работы за квартал на основании оценки эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения и критериев оценки эффективности их деятельности в пределах фонда оплаты труда и при наличии экономии фонда оплаты труда. Размер премиальной выплаты устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу)

руководителя учреждения за фактически отработанное время исходя из достижения показателей эффективности его деятельности по итогам работы за отчетный период.

2.12.2. Оценка показателей эффективности деятельности учреждения проводится один раз в год не позднее 20 декабря отчетного года, в соответствии с установленными в приложении № 5 к Примерному положению критериями оценки эффективности его деятельности путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

2.12.3. Оценка показателей эффективности деятельности руководителя учреждения проводится ежеквартально не позднее 15-го числа месяца, следующего за отчетным периодом (за IV квартал отчетного года – не позднее 20 декабря отчетного года), в соответствии с установленными в приложении № 5 к Примерному положению критериями оценки его деятельности путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

2.12.4. Оценка эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения осуществляется оценочной комиссией, состав и порядок деятельности которой утверждаются приказом министерства.

2.12.5. Отчет об оценке эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения представляется в оценочную комиссию независимо от наличия или отсутствия экономии фонда оплаты труда:

по учреждению – ежегодно не позднее 20 декабря отчетного года по форме согласно приложению № 6 к Примерному положению;

по руководителю учреждения – ежеквартально не позднее 15 числа месяца, следующего за отчетным кварталом (за IV квартал отчетного года – не позднее 20 декабря отчетного года), по форме согласно приложению № 7 к Примерному положению.

2.12.6. По результатам рассмотрения отчетов об оценке эффективности деятельности при наличии экономии фонда оплаты труда оценочная комиссия готовит предложения о премировании руководителя учреждения и конкретном размере премиальных выплат либо об отказе в премировании руководителю учреждения. На основании предложений оценочной комиссии министерства не позднее 25 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, принимается решение о премировании или об отказе в премировании и конкретных размерах премиальных выплат по итогам работы руководителя учреждения, которое оформляется приказом министерства.

2.12.7. Премирование заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения осуществляется пропорционально фактически отработанному времени при наличии экономии фонда оплаты труда по итогам работы за квартал на основании оценки эффективности их деятельности и критериев оценки эффективности их деятельности в соответствии с приложениями №№ 8, 9 к Примерному положению.

Критерии оценки эффективности деятельности заместителя

руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения могут быть скорректированы с учетом специфики деятельности конкретного учреждения.

2.12.8. Оценка показателей эффективности деятельности заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения проводится в сроки, предусмотренные приказом учреждения, в соответствии с установленными критериями оценки их деятельности путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

2.12.9. Оценка эффективности деятельности заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения осуществляется оценочной комиссией, состав и порядок деятельности которой утверждаются приказом учреждения (далее – оценочная комиссия, созданная учреждением).

2.12.10. Заместитель руководителя учреждения, главный бухгалтер учреждения представляют в оценочную комиссию, созданную учреждением, отчеты об оценке эффективности их деятельности в сроки, установленные приказом учреждения, по форме согласно приложению № 10 к Примерному положению.

2.12.11. По результатам рассмотрения отчетов оценочная комиссия, созданная учреждением, готовит предложения о премировании (об отказе в премировании) заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения. На основании предложений оценочной комиссии руководителем учреждения принимается решение о премировании или об отказе в премировании и конкретных размерах премиальных выплат по итогам работы заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения и оформляется приказом учреждения. Размер премиальной выплаты устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения, за фактически отработанное время исходя из достижения показателей эффективности их деятельности по итогам работы за отчетный период.

2.12.12. Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 100%.

Премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных за отчетный период руководителем учреждения, заместителем руководителя учреждения, главным бухгалтером учреждения составит меньше 50% или при наличии дисциплинарного взыскания.

2.13. В целях поощрения руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения может осуществляться единовременное (разовое) премирование по итогам работы за качественный, добросовестный труд и достижения в работе с указанием размера такой выплаты, определенной в процентном отношении к окладу в соответствии с условиями, указанными в абзаце седьмом настоящего пункта:

в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или юбилейными датами;

в связи с выполнением особо важных и (или) срочных работ, особо значимых мероприятий по реализации национальных проектов.

Решение о выплате единовременной (разовой) премии в отношении:

руководителя учреждения принимается на основании предложения оценочной комиссии, которая создается приказом министерства, и оформляется приказом министерства;

заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения принимается на основании предложений оценочной комиссии, которая создается приказом учреждения, и оформляется приказом учреждения.

Размер единовременной (разовой) премии определяется на основании экономического расчета учреждения по фонду оплаты труда учреждения с учетом выполнения показателя предельной кратности, установленного пунктом 2.5 Примерного положения.

2.14. Из фонда оплаты труда руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения может быть оказана материальная помощь в случаях:

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки);

необходимости длительного (более одного месяца) лечения и восстановления здоровья работника учреждения;

утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение о выплате материальной помощи руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты, в течение 10 рабочих дней со дня его поступления.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя учреждения – министерством и оформляется приказом министерства;

в отношении заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения – руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения.

Материальная помощь, оказываемая руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения, максимальными размерами не ограничивается.

2.15. В случае смерти руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера 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, в течение 10 рабочих дней со дня его поступления.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя учреждения – министерством и оформляется приказом министерства;

в отношении заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения – руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения.

2.16. Материальная помощь, оказываемая руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения, не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения.

3. Условия оплаты труда работников учреждения (за исключением руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения)

3.1. Условия оплаты труда работников учреждения (за исключением руководителя учреждения) определяются в трудовом договоре, заключаемом на основе примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения (приложение № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р).

3.2. Оплата труда работников учреждения (за исключением руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения) (далее работники учреждения) состоит из:

оклада (должностного оклада, ставки заработной платы);

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

3.3. Размеры окладов (должностных окладов, ставок) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональной квалификационной группе (далее ПКГ) в соответствии с приложением № 11 к Примерному положению. Порядок установления ставок заработной платы тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей (далее тренеры-преподаватели) определен пунктом 3.4 Примерного положения.

По должностям работников учреждения, не включенным в ПКГ, наименования которых соответствуют единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих или

профессиональным стандартам, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются коллективным договором, или иным локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников учреждения в зависимости от сложности труда данных работников учреждения.

3.4. Оплата труда тренеров-преподавателей учреждения производится из расчета учебно-тренировочной нагрузки за фактический объем педагогической нагрузки, утвержденный в тарификационном списке учреждения исходя из установленной часовой нормы педагогической работы за ставку заработной платы.

Выполнение педагогической работы тренерами-преподавателями учреждений характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебно-тренировочной работой, которая выражается в фактическом объеме их учебно-тренировочной нагрузки, определяемом из расчета 18 часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы (далее – нормируемая часть педагогической работы). Нормируемая часть педагогической работы оплачивается тренерам-преподавателям с учетом выполнения ими другой педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационной характеристикой (далее – другая часть педагогической работы). К другой части педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности. Конкретные должностные обязанности тренеров-преподавателей, ведущих педагогическую работу, определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

За педагогическую работу тренера-преподавателя, выполняемую работником с письменного согласия выше или ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится пропорционально фактически определенному объему выполненной тренерской работы.

Нормируемая часть педагогической работы тренеров-преподавателей определяется в астрономических часах и включает проводимые учебно-тренировочные занятия.

Размер оплаты труда тренеров-преподавателей определяется на основе ставок заработной платы.

Ставка заработной платы тренера-преподавателя определяется по следующей формуле:

$$\text{Ставка}_{\text{фн}} = \text{Ставка} \times \text{Объем}_{\text{нагрузки}} / \text{Норма}_{\text{часов}}, \text{ где:}$$

$\text{Ставка}_{\text{фн}}$ – ставка заработной платы тренера-преподавателя за фактический объем учебной нагрузки в неделю, рублей;

Ставка – ставка заработной платы за календарный месяц на основе квалификационных уровней ПКГ (согласно приложению № 11 к Примерному

положению) без применения к ним каких-либо повышающих коэффициентов и (или) повышений, устанавливаемых в процентах (в абсолютных величинах), рублей;

$Объем_{нагрузки}$ – фактический объем учебно-тренировочной нагрузки в неделю, часов;

$Норма_{часов}$ – норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы (18 часов).

За педагогическую работу, выполняемую тренером-преподавателем с его письменного согласия сверх установленной нормы часов либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической нагрузки.

3.5. К окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников учреждения применяются следующие повышающие коэффициенты:

повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории (работникам учреждения, относящимся к педагогическим, медицинским работникам);

повышающий коэффициент за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды, ученую степень в сфере физической культуры и спорта.

Выплаты по повышающим коэффициентам не увеличивают оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, определяемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

Выплаты по повышающему коэффициенту устанавливаются работникам начиная с даты возникновения правовых оснований в случае, если документ, подтверждающий наличие основания для установления выплаты, находится у учреждения, в иных случаях – со дня представления соответствующего документа работником, при условии выполнения работы по специальности, по которой присвоена квалификационная категория и соответствия государственного (ведомственного) звания, ученой степени профилю деятельности учреждения.

3.5.1. Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки, компетентности и квалификации в размерах не более:

высшая квалификационная категория – 0,7;

первая квалификационная категория – 0,4;

вторая квалификационная категория – 0,2.

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) работника устанавливается на срок действия квалификационной категории тренера-преподавателя или иного педагогического работника учреждения,

медицинского работника учреждения.

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) работника учреждения устанавливается с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности) до окончания срока действия имеющейся квалификационной категории.

В случае истечения срока действия квалификационной категории у тренера-преподавателя или иного педагогического работника учреждения в период его нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории к ставке заработной платы устанавливается с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории, и её прохождения, но не более чем на один год после выхода из названного отпуска.

В случае истечения срока действия квалификационной категории у тренера-преподавателя или иного педагогического работника учреждения перед наступлением пенсионного возраста, повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории к ставке заработной платы устанавливается с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

3.5.2. Повышающий коэффициент за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды, ученую степень в сфере физической культуры и спорта, к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) устанавливается на календарный год (работникам, принятым на работу в течение календарного года – на период до конца текущего календарного года).

При наличии у работника нескольких государственных или ведомственных званий или наград, повышающий коэффициент за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды, устанавливается за одно звание или награду работника по выбору работника.

Повышающий коэффициент за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды, ученую степень в сфере физической культуры и спорта к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) работника устанавливается в размерах в соответствии с приложением № 2 к Примерному положению.

3.6. Решение об установлении повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) работника учреждения принимается руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения в пределах фонда оплаты труда.

3.7. Оплата труда при замещении отсутствующего педагогического работника учреждения производится со дня начала замещения на общих

основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) педагогической нагрузки на основании приказа учреждения.

За педагогическую работу, выполненную с согласия педагогического работника учреждения (сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы), производится дополнительная оплата соответственно замещаемой ставке заработной платы в одинарном размере, оплата которой определяется с учетом квалификации замещающего работника.

3.8. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.8.1. Выплаты за совмещение профессий (должностей) работникам учреждения устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации;

3.8.2. Выплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам учреждения устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации;

3.8.3. Выплаты за расширение зон обслуживания и увеличение объема работ работникам учреждения устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации;

3.8.4. В случае привлечения работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни размер выплаты составляет одинарную дневную или часовую ставку (часть оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), 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, ставки заработной платы) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

По желанию работников учреждения, работавших в выходной или нерабочий праздничный день, им 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;

3.8.5. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются 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, в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

3.8.6. Выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и с учетом результатов специальной оценки условий труда;

3.8.7. При выполнении работ различной квалификации оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации;

3.9. Основанием для установления выплат компенсационного характера работникам учреждения является приказ учреждения.

3.10. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) по занимаемой должности.

3.11. Решение об установлении стимулирующих выплат принимается руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения в пределах фонда оплаты труда. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

3.11.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения с учетом показателей результативности деятельности на основании критериев оценки результативности их деятельности, которые определяются положениями об оплате труда работников учреждений.

Критерии оценки результативности деятельности работников учреждения разрабатываются на основе приложения № 3 к Примерному положению и могут быть скорректированы с учетом специфики деятельности конкретного учреждения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на календарный год (работникам, принятым на работу в течение календарного года – на период до конца текущего календарного года с учетом планируемой нагрузки, могут быть скорректированы в сторону увеличения в зависимости от достигнутых результатов труда; тренерам-преподавателям выплата за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться на учебный год или спортивный сезон) и выплачивается ежемесячно.

Конкретный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

При назначении учитываются один или несколько из следующих критериев:

интенсивность, сложность и напряженность работы;

участие в выполнении важных работ, проведении значимых

мероприятий;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы служб учреждения;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения;

участие в деятельности комиссий учреждения;

непосредственное участие в реализации региональных проектов, государственных программ Новгородской области.

При назначении выплат за интенсивность и высокие результаты работы тренерам-преподавателям могут учитываться:

фактическая численность обучающихся в группах путем суммирования выплат в процентах за каждого обучающегося по этапам подготовки, указанных в приложении № 12 к Примерному положению. В случае привлечения к работе со спортсменом (командой) второго тренера-преподавателя, иных специалистов заработная плата второго тренера-преподавателя, иных специалистов исчисляется пропорционально фактически отработанному времени и составляет не более 50% заработной платы основного тренера-преподавателя. Порядок исчисления заработной платы второго тренера-преподавателя, иных специалистов, привлекаемых к работе со спортсменом (командой) устанавливается в положении об оплате труда учреждения, коллективном договоре или трудовом договоре, заключаемом с таким работником.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения, определяется в размере до 400% оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

1 балл соответствует 1% оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) выплат за интенсивность и высокие результаты работы.

Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы, показатели результативности деятельности работников учреждения (за исключением тренеров-преподавателей) и критерии оценки результативности их деятельности по должностям или по группе должностей, профессий рабочих определяются положениями об оплате труда работников учреждений, утвержденными приказом учреждения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы для вновь принятых работников учреждения устанавливается приказом учреждения в соответствии с условиями и порядком выплаты установленными положением об оплате труда учреждения.

Оценка выполнения показателей эффективности и результативности деятельности работников учреждения осуществляется в сроки установленные приказом учреждения в соответствии с условиями работы учреждения, особенностями реализуемых дополнительных образовательных программ.

Решение об установлении выплат за интенсивность и высокие результаты работы принимается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда и оформляется приказом учреждения.

Применение норматива оплаты труда за одного обучающегося

производится по фактической численности обучающихся в пределах максимального количества обучающихся.

3.11.2. Выплаты за качество выполняемых работ производятся единовременно в следующих размерах:

при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации, награждении знаками отличия Российской Федерации – в размере до 100% оклада (должностного оклада, ставки заработной платы);

при награждении ведомственными знаками отличия, при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами Новгородской области – в размере до 50% оклада (должностного оклада, ставки заработной платы);

при поощрениях, предусмотренных министерством – в размере до 25% оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

3.11.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются в зависимости от стажа работы к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) и выплачиваются ежемесячно в следующих размерах:

от 2 до 5 лет – 10% оклада (должностного оклада, ставки заработной платы);

от 5 до 10 лет – 20% оклада (должностного оклада, ставки заработной платы);

от 10 до 15 лет – 30% оклада (должностного оклада, ставки заработной платы);

свыше 15 лет – 40% оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

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

Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение ежемесячной выплаты за выслугу лет, определяется положениями об оплате труда работников учреждений, иными локальными нормативными актами, утвержденными приказом учреждения.

3.11.4. Выплаты тренерам-преподавателям, реализующим дополнительные образовательные программы спортивной подготовки на начальном и учебно-тренировочном этапе, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в учреждение, осуществляющее спортивную подготовку или реализацию дополнительных образовательных программ спортивной подготовки, в течение первых 4 лет с даты трудоустройства в размере 30% к окладу (должностному окладу).

3.11.5. Выплаты за результативное участие в подготовке обучающегося, спортсмена (команды) устанавливаются к окладу

(должностному окладу, ставке заработной платы) следующих работников:

тренеру-преподавателю учреждения и тренерскому составу (при бригадном методе работы), ранее участвовавшим в подготовке обучающегося, спортсмена (команды), достигшего значимый спортивный результат на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, в том числе и в случаях перехода данного спортсмена в другую организацию, осуществляющую спортивную подготовку;

иным специалистам учреждения, оказавшим практическую помощь тренеру-преподавателю (тренерам-преподавателям) при подготовке обучающегося, спортсмена (команды), достигшего значимый спортивный результат на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях.

Выплаты к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) работников устанавливаются за подготовку и (или) участие в подготовке обучающегося, спортсмена высокого класса, как занимающегося в учреждении, осуществляющем спортивную подготовку, так и ранее проходившего подготовку, либо переданного для дальнейшего прохождения в другое учреждение.

Выплаты к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) работников устанавливаются по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований, а срок его действия – в течение одного календарного года, следующего за годом достижения спортсменом значимого спортивного результата, а по международным спортивным соревнованиям – до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса (за исключением случаев их проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат).

Если в период действия выплат за результативное участие в подготовке обучающегося, спортсмена (команды) обучающийся, спортсмен улучшил спортивный результат, размер выплат к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) работников соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

Выплаты к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) работников за результативное участие в подготовке обучающегося, спортсмена (команды) устанавливаются в размерах в соответствии с приложением № 4 к Примерному положению.

3.11.6. Ежемесячная выплата тренерам-преподавателям, реализующим дополнительные образовательные программы спортивной подготовки на начальном и учебно-тренировочном этапе за сохранность контингента, устанавливается в размере 5% от ставки заработной платы.

3.11.7. Ежемесячная выплата тренеру-преподавателю при трудоустройстве в учреждение, где он проходил спортивную подготовку или освоил дополнительную образовательную программу спортивной подготовки в качестве обучающегося на этапах спортивной подготовки, устанавливается в размере 5% от ставки заработной платы.

3.11.8. Ежемесячная выплата тренерам-преподавателям, осуществляющим наставничество над тренерами-преподавателями при первичном трудоустройстве по профильной специальности в учреждение, устанавливается в размере 5% от ставки заработной платы на период, не превышающий установленный для вновь принятого тренера-преподавателя испытательный срок.

3.11.9. Ежемесячная выплата педагогическим работникам, инструкторам, инструкторам по спорту, инструкторам по адаптивной физической культуре, инструкторам-методистам по адаптивной физической культуре, психологу, медицинской сестре, начальнику отдела, непосредственно обеспечивающим работу с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается в размере 20% от оклада (должностного оклада).

3.11.10. Ежемесячная выплата тренерам-преподавателям специализированных отделений по олимпийским видам спорта в учреждениях, имеющих в соответствии с законодательством право использовать в своих наименованиях слово «олимпийский» или образованные на их основе слова и словосочетания, устанавливается в размере 15% от ставки заработной платы.

3.12. Премияльные выплаты по итогам работы:

3.12.1. Премирование работников учреждения осуществляется пропорционально фактически отработанному времени по итогам работы за квартал (иной отчетный период, установленный положениями об оплате труда работников учреждений) на основании оценки эффективности их деятельности и критериев оценки эффективности их деятельности в соответствии с приложением № 13 к Примерному положению.

Критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения могут быть скорректированы с учетом специфики деятельности конкретного учреждения.

3.12.2. Оценка эффективности деятельности работников учреждения проводится в сроки, предусмотренные правовым актом учреждения, в соответствии с установленными критериями оценки их деятельности путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

3.12.3. Руководители структурных подразделений учреждения (работники учреждения, не включенные в структурные подразделения) представляют в оценочную комиссию, созданную учреждением, отчеты об оценке эффективности деятельности работников учреждения в сроки, установленные приказом учреждения, по форме согласно приложению № 10 к Примерному положению.

3.12.4. По результатам рассмотрения отчетов оценочная комиссия учреждения готовит предложения о премировании работников учреждения (отказе в премировании работников учреждения). На основании предложений оценочной комиссии руководителем учреждения принимается решение о премировании или об отказе в премировании и конкретных

размерах премиальных выплат по итогам работы работников учреждения и оформляется приказом учреждения.

3.12.5. Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 100%. Премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных за отчетный период работником учреждения, составит меньше 50% или при наличии дисциплинарного взыскания в виде выговора или увольнения по соответствующим основаниям.

3.12.6. Процент премиальной выплаты, соответствующий максимальному количеству баллов, устанавливается на каждый отчетный период приказом учреждения в зависимости от обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами в пределах предусмотренного фонда оплаты труда.

3.12.7. В целях поощрения работников учреждения на основании мотивированной служебной записки непосредственного руководителя может осуществляться единовременное (разовое) премирование по итогам работы за качественный, добросовестный труд и достижения в работе не более 100% оклада (должностного оклада):

в связи с государственными и профессиональными праздниками, знаменательными или юбилейными датами;

в связи с выполнением особо важных и/или срочных работ;

в связи с другими показателями и условиями, установленными локальным нормативным актом учреждения.

Решение о выплате единовременной (разовой) премии принимается на основании предложений оценочной комиссии, которая создается приказом учреждения, и оформляется приказом учреждения.

3.13. Из фонда оплаты труда 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 учреждения;

утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;

бракосочетания;

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение о выплате материальной помощи работникам учреждения, ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты, в течение 10 рабочих дней со дня подачи заявления.

Решение об оказании материальной помощи работникам учреждения и ее конкретном размере принимается руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения.

Материальная помощь, оказываемая работникам учреждения,

максимальными размерами не ограничивается.

3.14. 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, в течение 10 рабочих дней со дня его поступления.

Решение об оказании материальной помощи работникам учреждения и ее конкретном размере принимается руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения.

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

3.15. Учреждения вправе устанавливать в положениях об оплате труда, принятых с учетом мнения представительного органа работников, сдельную оплату труда работников учреждения, за исключением работников, получающих оклады (должностные оклады).

Перечень категорий работников, которым устанавливается сдельная система оплаты труда, и установленные для них нормы выработки определяются положением об оплате труда. Тарифные ставки утверждаются приказом учреждения.

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

Приложение № 1
об оплате труда работников
областных автономных
учреждений, подведомственных
министерству спорта
Новгородской области, в сфере
деятельности по дополнительному
образованию

**ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ,
относимых к административно-управленческому и вспомогательному
персоналу учреждений**

1. Административно-управленческий персонал¹:

1. Директор учреждения
2. Заведующий хозяйством
3. Заместитель директора учреждения
4. Заместитель начальника отдела
5. Главный бухгалтер
6. Главный инженер
7. Главный механик
8. Главный энергетик
9. Начальник отдела (заведующий структурным подразделением)

2. Вспомогательный персонал²:

1. Администратор
2. Бухгалтер
3. Водитель автомобиля
4. Врач по спортивной медицине
5. Гардеробщик
6. Дворник
7. Дежурные (с различными производными наименованиями должности);
8. Делопроизводитель
9. Заведующий складом
10. Звукорежиссер
11. Инженеры всех специальностей
12. Кассир
13. Лифтер
14. Кассир-администратор

¹ К административно-управленческому персоналу могут быть отнесены иные специалисты, указанные в разделе «Специалисты» квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденного постановлением Минтруда РФ от 21.08.1998 № 37.

² К вспомогательному персоналу могут быть отнесены иные специалисты, указанные в разделе «Специалисты» квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденного постановлением Минтруда РФ от 21.08.1998 № 37, иные служащие, указанные в разделе «Должности других служащих (технических исполнителей)» квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденного постановлением Минтруда РФ от 21.08.1998 № 37, иные рабочие, указанные в тарифно-квалификационных характеристиках по общепрофессиональным профессиям рабочих.

15. Медицинская сестра
16. Рабочие всех специальностей
17. Секретарь руководителя
18. Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике
19. Слесарь-ремонтник
20. Слесарь-сантехник
21. Специалист по кадрам
22. Специалист по охране труда
23. Специалист по связям с общественностью
24. Специалист по спортивно-массовой работе
25. Сторож (вахтер)
26. Уборщик производственных помещений
27. Уборщик служебных помещений
28. Уборщик территорий
29. Фельдшер
30. Экономист
31. Электромонтер
32. Юрисконсульт

Приложение № 2
 об оплате труда работников
 областных автономных
 учреждений, подведомственных
 министерству спорта
 Новгородской области, в сфере
 деятельности по дополнительному
 образованию

РАЗМЕРЫ
повышающих коэффициентов за опыт и достижения работникам,
имеющим государственные и ведомственные звания и награды, ученую
степень в сфере физической культуры и спорта

№ п/п	Наименование выплаты	Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу)
1.	За почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»; за государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР; за почетные спортивные звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР»	0,5-1,0
2.	За почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта»	0,4-0,5
3.	За спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР»; за почетный знак «Отличник физической культуры и спорта»	0,2-0,4
4.	За другие ведомственные награды и звания	0,1-0,2
5.	За золотой знак отличия (актуальной возрастной степени) комплекса ГТО	0,1-0,2
6.	За наличие ученой степени: доктора наук кандидат наук	0,2 (но не более 7000 рублей) 0,1 (но не более 3000 рублей)

Приложение № 3
 об оплате труда работников
 областных автономных
 учреждений, подведомственных
 министерству спорта
 Новгородской области, в сфере
 деятельности по дополнительному
 образованию

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей результативности деятельности работников учреждений
и критериев оценки результативности их деятельности

1. Руководители учреждений

№ п/п	Наименование показателя результативности деятельности работников учреждения	Критерий оценки результативности деятельности работников учреждения	Максимальное количество баллов
1.	Интенсивность, срочность и напряженность работы, участие в выполнении важных работ и проведении значимых мероприятий	Выполнение работ в режиме многозадачности при систематическом выполнении срочных заданий и участии в выполнении особо важных поручений учредителя и органов исполнительной власти Новгородской области	70
		Большой объем работы при эпизодическом выполнении срочных и неотложных поручений	50
		Обеспечение уставной деятельности учреждения в отсутствие дополнительных поручений	45
		Снижение ранее достигнутых показателей	0
2.	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы служб учреждения	Безаварийная, безотказная и бесперебойная работа служб учреждения	30
		Наличие аварий в отчетном периоде	15
		Наличие аварий в отчетном периоде по объектам (участкам), на которые контролирующим органом выдано предписание об	0

		устранении нарушений	
3.	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения	Эффективное взаимодействие со спортивными организациями и учреждениями, тренерами, спортсменами, общественностью и иными лицами (отсутствие обоснованных жалоб по деятельности учреждения, судебных решений не в пользу учреждения)	15
		Информационная поддержка деятельности учреждения: актуальность информации об учреждении на официальном сайте учреждения, размещение информации о деятельности учреждения в СМИ, социальных сетях	10
		Невыполнение показателя	0
4.	Непосредственное участие в реализации региональных проектов, государственных программ Новгородской области или участие в работе ведомственного проектного офиса	Участие в реализации региональных проектов, государственных программ Новгородской области или участие в работе ведомственного проектного офиса	25
		Невыполнение показателя	0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			150

2. Заместители руководителей учреждений, главные бухгалтеры учреждений

№ п/п	Наименование показателя результативности деятельности работников учреждения	Критерий оценки результативности деятельности работников учреждения	Максимальное количество баллов
1.	Полный и эффективный контроль возглавляемого направления деятельности учреждения, налаженное	полный и эффективный контроль, налаженное взаимодействие	50

	взаимодействие структурных подразделений и работников учреждения, взаимодействие со сторонними организациями	невыполнение показателя	0
2.	Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем, систематическое выполнение срочных и неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания)	фактическое выполнение работ высокой напряженности и интенсивности	30
		невыполнение показателя	0
3.	Участие в реализации мероприятий регионального проекта, приоритетного регионального проекта, государственных программ Новгородской области и (или) обеспечение названной деятельности	фактическое выполнение работ по направлению	20
		невыполнение показателя	0
4.	Участие в деятельности постоянных комиссий (рабочих групп, советов и т.д.) учреждения	фактическое участие в деятельности постоянных комиссий (рабочих групп, советов и т.д.) учреждения	20
		невыполнение показателя	0
5.	Личное участие в решении нестандартных ситуаций, стабильно высокие результаты труда по направлениям, предусмотренным должностной инструкцией	наличие личного участия в решении нестандартных ситуаций, стабильно высокие результаты труда	30
		отсутствие личного участия в решении нестандартных ситуаций, снижении ранее достигнутых результатов труда	0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			150

3. Работники учреждений

№ п/п	Наименование показателя результативности деятельности работников учреждения	Критерий оценки результативности деятельности работников учреждения	Максимальное количество баллов
1. Административно-управленческий персонал, за исключением руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения			
1.1.	Полный и эффективный контроль по соответствующему направлению деятельности учреждения, налаженное взаимодействие структурных подразделений и работников учреждения, взаимодействие со сторонними организациями	полный и эффективный контроль, налаженное взаимодействие	80
		невыполнение показателя	0
1.2.	Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем, систематическое выполнение срочных и неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания)	фактическое выполнение работ высокой напряженности и интенсивности	80
		невыполнение показателя	0
1.3.	Участие в реализации мероприятий регионального проекта, приоритетного регионального проекта, государственных программ Новгородской области и (или) обеспечение названной деятельности	фактическое выполнение работ по направлению	80
		невыполнение показателя	0
1.4.	Участие в деятельности постоянных комиссий (рабочих групп, советов и т.д.) учреждения	фактическое участие в деятельности постоянных комиссий (рабочих групп, советов и т.д.) учреждения	80

		невыполнение показателя	0
1.5.	Личное участие в решении нестандартных ситуаций, стабильно высокие результаты труда по направлениям, предусмотренным должностной инструкцией	наличие личного участия в решении нестандартных ситуаций, стабильно высокие результаты труда	80
		отсутствие личного участия в решении нестандартных ситуаций, снижении ранее достигнутых результатов труда	0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			400
2. Основной персонал			
2.1.	Развитие учебно-методического комплекса учреждения	наличие выступлений на конференциях, семинарах, круглых столах, публикаций, проведение мастер-классов, непосредственное участие в разработке методических материалов, участие в исследовательской, инновационной, опытно-экспериментальной работе	100
		невыполнение показателя	0
2.2.	Доля обучающихся, успешно сдавших контрольно-переводные нормативы	более 80%	100
		от 60% до 80%	50
		менее 60%	0
2.3.	Доля обучающихся, получивших (повысивших) спортивный разряд (звание), а так же подтверждение первого спортивного разряда и спортивного разряда «кандидат в мастера спорта» от общего количества обучающихся	более 80%	100
		от 50% до 80%	50
		менее 50%	0
2.4.	Участие в деятельности постоянных комиссий (рабочих групп, советов	регулярное участие в деятельности постоянных комиссий (рабочих групп,	100

	и т.д.) учреждения, привлечение к решению нестандартных ситуаций	советов и т.д.) учреждения, решении нестандартных ситуаций	
		участие в деятельности комиссий (рабочих групп, советов и т.д.), решении нестандартных ситуаций на нерегулярной основе	50
		невыполнение показателя	0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			400
3. Вспомогательный персонал			
3.1.	Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем, систематическое выполнение срочных и неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания)	систематическое выполнение работ высокой напряженности и интенсивности	100
		выполнение работ высокой напряженности и интенсивности на нерегулярной основе	50
		невыполнение показателя	0
3.2.	Качественное и своевременное выполнение заданий и поручений руководства	наличие не более 2 замечаний к качеству и своевременности выполнения заданий и поручений руководства в отчетном периоде	100
		невыполнение показателя	0
3.3.	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие дисциплинарных взысканий	100
		наличие дисциплинарных взысканий	0
3.4.	Стабильно высокие результаты труда по направлениям, предусмотренным должностной инструкцией, инициативность	наличие стабильно высоких результатов труда при наличии полезной инициативности	100
		сохранение ранее достигнутых результатов труда при отсутствии инициативности	50
		снижение ранее достигнутых результатов труда	0

Максимально возможное количество баллов по всем критериям	400
---	-----

Приложение № 4
 об оплате труда работников
 областных автономных учреждений,
 подведомственных министерству
 спорта Новгородской области, в сфере
 деятельности по дополнительному
 образованию

РАЗМЕРЫ

выплат за результативное участие в подготовке спортсмена (команды)

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Максимальные размер выплат к окладу (должностному окладу, ставке) за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды), в % к окладу (должностному окладу, ставке)		
			Тренеру- преподавателю (тренеру) учреждения	Тренерско- преподавательскому составу (при бригадном методе работы)	Заместителю руководителя учреждения и иным специалистам
1	2	3	4	5	6
1.1.	Олимпийские игры, чемпионат мира	1	200	20	10
		2-3	160	16	8
		4-6	100	10	5
		участие	80	8	4
1.2.	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы	1	160	16	8
		2-3	100	10	5
		4-6	80	8	4
		участие	60	6	3
1.3.	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	100	10	5
		2-3	80	8	4
		4-6	60	6	3
		участие	40	4	2
1.4.	Этапы кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада,	1	80	8	4
		2-3	60	6	3

	Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	4-6	40	4	2
		участие	20	2	1
1.5.	Прочие официальные международные спортивные соревнования	1	60	6	3
		2-3	40	4	2
		4-6	20	2	1
		участие	-	-	-
2.1.	Чемпионат России, кубок России (сумма этапов или финал)	1	100	10	5
		2-3	80	8	4
		4-6	60	6	3
		участие	40	4	2
2.2.	Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы)	1	80	8	4
		2-3	60	6	3
		4-6	40	4	2
		участие	20	2	1
2.3.	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	1	60	6	3
		2-3	40	4	2
		4-6	20	2	1
		участие	-	-	-
2.4.	Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования	1	40	4	2
		2-3	20	2	1
		4-6	-	-	-
		участие	-	-	-
3.1.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Чемпионате России; на кубке России	1	100	10	5
		2-3	80	8	4
		4-6	60	6	3
		участие	40	4	2
3.2.	За подготовку команды (членов	1	80	8	4

	команды), занявшей места: на первенстве России (среди молодежи); на Спартакиаде молодежи (финалы)	2-3	60	6	3
		4-6	40	4	2
		участие	20	2	1
3.3.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки); на Спартакиаде спортивных школ (финалы); на Спартакиаде учащихся (финалы)	1	60	6	3
		2-3	40	4	2
		4-6	20	2	1
		участие	-	-	-
3.4.	За подготовку команды (членов команды), занявших места на прочих межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях	1	40	4	2
		2-3	20	2	1
		4-6	-	-	-
		участие	-	-	-

Приложение № 5
 об оплате труда работников
 областных автономных учреждений,
 подведомственных министерству
 спорта Новгородской области, в сфере
 деятельности по дополнительному
 образованию

**ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ
 эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения
 и критериев оценки эффективности их деятельности**

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения	Критерий оценки эффективности деятельности	Максимальное количество баллов
1	2	3	4
1. Основная деятельность учреждения			
1.1.	Планирование работы	Своевременные подготовка и утверждение плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения (далее план ФХД), направление учредителю утвержденного плана ФХД, проекта государственного задания	4
		Подготовка и утверждение календарного плана физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий учреждения	4
		Невыполнение показателя	0
1.2.	Выполнение государственного задания	Выполнение государственного задания в пределах установленных допустимых (возможных) отклонений в процентах (абсолютных величинах) от установленных показателей качества и объема государственных услуг (работ)	4

		Невыполнение государственного задания в пределах установленных допустимых (возможных) отклонений в процентах (абсолютных величинах) от установленных показателей качества и объема государственных услуг (работ)	0
1.3.	Обеспечение комплексной безопасности учреждения	Соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда, санитарно-гигиенических правил, отсутствие зарегистрированных случаев травматизма граждан и работников учреждения за отчетный период, своевременная подготовка к отопительному сезону, отсутствие предписаний, представлений, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проведенных проверок	4
		Наличие замечаний, исполненных в соответствии со сроками, указанными в предписаниях, представлениях, предложениях	0
		Наличие неисполненных в срок предписаний, представлений, предложений или исполненных с нарушением указанных сроков	-2
1.4.	Оснащенность учреждения помещениями, оборудованием, техническими и иными средствами, необходимыми для качественного оказания государственных услуг/ выполнения работ и соответствующими установленным нормам и нормативам	Оснащенность учреждения помещениями, оборудованием, техническими и иными средствами, необходимыми для качественного оказания государственных услуг/ выполнения работ и соответствующими установленным нормам и нормативам	4
		Невыполнение показателя	0

1.5.	Удовлетворенность граждан качеством и доступностью оказания государственных услуг/выполнения работ	Отсутствие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания государственных услуг/выполнения работ, признанных обоснованными по результатам проверок контролирующих и надзорных органов	2
		Наличие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания государственных услуг/выполнения работ, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящих, контрольно-надзорных органов	-2
1.6.	Обеспечение информационной открытости учреждения	Обеспечение регистрации и размещения информации об учреждении в соответствии с законодательством Российской Федерации и Новгородской области	4
		Невыполнение показателя	0
1.7.	Обеспечение деятельности наблюдательного совета в учреждении	Проведение наблюдательного совета не реже одного раза в квартал, качественная и своевременная подготовка документов для проведения наблюдательного совета	2
		Невыполнение показателя	0
1.8.	Заключение энергосервисного контракта или предоставление энергетической декларации	Достижение показателя результативности – 100%	2
		Невыполнение показателя	0
1.9.	Реализация приоритетного проекта или участие в работе ведомственного проектного офиса	Реализация приоритетного проекта или участие в работе ведомственного проектного офиса	10
		Невыполнение показателя	0

1.10.	Выполнение целевого показателя средней заработной платы по категориям работников учреждения (определяется как отношение среднемесячной номинальной начисленной заработной платы педагогических работников по данным статистического отчета министерства образования Новгородской области за отчетный период к установленному целевому показателю за отчетный период; при отсутствии установленного целевого показателя определяется отношение средней заработной платы по учреждению к планируемой средней заработной плате наемных работников в текущем календарном году)	Выполнение на 100% и более	10
		Невыполнение показателя	0
2. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя			
2.1.	Своевременность представления месячных, квартальных и годовых отчетов об итогах деятельности учреждения, статистической отчетности, проектов планов финансово-хозяйственной деятельности на очередной финансовый год	Соблюдение сроков представления сведений, отчетов и статистической отчетности, планов финансово-хозяйственной деятельности	4
		Нарушение сроков представления сведений, отчетов и статистической отчетности, планов финансово-хозяйственной деятельности	-2
2.2.	Качество представления бухгалтерских отчетных данных по установленным формам	Качественное представление бухгалтерских отчетных данных по установленным формам (без ошибок и опечаток), достоверность отчетных бухгалтерских данных	4
		Невыполнение показателя	0

2.3.	Целевое и эффективное использование бюджетных средств, в том числе в рамках государственного задания, внебюджетных средств	Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств, установленных в ходе проверок	8
		Наличие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств, установленных в ходе проверок	-2
		Наличие локального нормативного акта, регулирующего расходование внебюджетных средств	1
		Наличие локального нормативного акта, регулирующего расходование средств, полученных в качестве благотворительной и спонсорской помощи	1
		Отсутствие локальных нормативных актов, регулирующих расходование внебюджетных средств и (или) средств, полученных в качестве благотворительной и спонсорской помощи	-2
2.4.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	2
		Невыполнение показателя	0
2.5.	Снижение просроченной дебиторской задолженности	Отсутствие просроченной дебиторской задолженности на отчетную дату	4
		Невыполнение показателя	0
2.6.	Увеличение размеров доходов от приносящей доход деятельности (внебюджетные средства) в бюджете подведомственных учреждений с	Выполнение прогнозного показателя – 100%	2
		Невыполнение показателя	0

	прогноznым показателем на соответствующий год		
2.7.	Своевременность и полнота ответов на запросы, письма, обращения	Соблюдение сроков представления и полноты ответов на запросы, письма, обращения	4
		Нарушение сроков представления, подготовка информации не в полном объеме по запросам, в ответах на письма и обращения	-2
3. Деятельность учреждения и его руководителя, направленная на работу с кадрами			
3.1.	Укомплектованность учреждения работниками, непосредственно оказывающими государственные услуги/ выполняющими государственные работы	Доля укомплектованности учреждения работниками, непосредственно оказывающими государственные услуги/ выполняющими государственные работы, составляющая 90% и более	8
		Доля укомплектованности учреждения работниками, непосредственно оказывающими государственные услуги/ выполняющими государственные работы, составляющая не менее 85%	6
		Невыполнение показателя	0
3.2.	Соблюдение сроков профессионального обучения или дополнительного профессионального образования работников, непосредственно оказывающих государственные услуги/ выполняющих работы	Соблюдение сроков профессионального обучения или дополнительного профессионального образования работников, непосредственно оказывающих государственные услуги/ выполняющих работы	5
		Невыполнение показателя	0
3.3.	Осуществление мероприятий по организации заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам (трудовых договоров) с работниками учреждений в связи с введением	Осуществление мероприятий по организации заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам (трудовых договоров) с работниками учреждений в связи с введением	5

	эффективного контракта в соответствии с рекомендациями Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации	эффективного контракта в соответствии с рекомендациями Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации	
		Невыполнение показателя	0
3.4.	Сохранение положительного климата в коллективе учреждения	Отсутствие обоснованных официальных обращений по вопросам неурегулированных конфликтных ситуаций, фактов социальной напряженности в коллективе учреждения	2
		Невыполнение показателя	0
3.5.	Выполнение квоты по приему на работу инвалидов	Выполнение установленной квоты по приему на работу инвалидов в соответствии с нормами, установленными Федеральным законом от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»	0
		Невыполнение установленной квоты по приему на работу инвалидов в соответствии с нормами, установленными Федеральным законом от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»	-3
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			100

Приложение № 6
к Примерному положению об оплате
труда работников областных
автономных учреждений,
подведомственных министерству
спорта Новгородской области, в сфере
деятельности по дополнительному
образованию

ОТЧЕТ
об эффективности деятельности учреждения
за _____ год

(наименование учреждения)

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности учреждения	Критерий оценки эффективности деятельности	Максимальное количество баллов	Количество баллов по оценке руководителя	Количество баллов по оценке комиссии
I. Основная деятельность учреждения					
1.					
II. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения					
1.					
III. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами					
1.					

Руководитель учреждения _____ И.О.Фамилия
(подпись)

Приложение № 7
к Примерному положению об оплате
труда работников областных
автономных учреждений,
подведомственных министерству
спорта Новгородской области, в сфере
деятельности по дополнительному
образованию

ОТЧЕТ
об эффективности деятельности руководителя учреждения
за _____ квартал _____ года

(наименование учреждения)

(фамилия, имя, отчество руководителя учреждения)

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности учреждения	Критерий оценки эффективности деятельности	Максимальное количество баллов	Количество баллов по оценке руководителя	Количество баллов по оценке комиссии
I. Основная деятельность учреждения					
1.					
II. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения					
1.					
III. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами					
1.					

Руководитель учреждения _____ И.О.Фамилия
(подпись)

Приложение № 8
к Примерному положению об оплате
труда работников областных
автономных учреждений,
подведомственных министерству
спорта Новгородской области,
в сфере деятельности
по дополнительному образованию

**ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ
эффективности деятельности заместителя руководителя учреждения
и критериев оценки эффективности его деятельности**

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности заместителя руководителя учреждения	Критерий оценки эффективности деятельности	Макси- мальное коли- чество баллов
1.	Выполнение государственного задания	Выполнение государственного задания в полном объеме	25
		Невыполнение показателя	0
2.	Реализация мероприятий календарного плана официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий учреждения	Своевременная реализация мероприятий календарного плана официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий учреждения	5
		Невыполнение показателя	0
3.	Качество, полнота и сроки исполнения должностных обязанностей	Исполнение должностных обязанностей без замечаний и в установленные сроки	20
		Невыполнение показателя	0
4.	Обеспечение комплексной безопасности учреждения	Соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда, санитарно-гигиенических правил, отсутствие зарегистрированных случаев травматизма граждан и работников учреждения за отчетный период, своевременная подготовка к отопительному сезону, отсутствие предписаний, представлений, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проведенных проверок	10

		Наличие замечаний, исполненных в соответствии со сроками, указанными в предписаниях, представлениях, предложениях	5
		Наличие неисполненных в срок предписаний, представлений, предложений или исполненных с нарушением указанных сроков	-2
5.	Оснащенность учреждения помещениями, оборудованием, техническими и иными средствами, необходимыми для качественного оказания государственных услуг/выполнения работ и соответствующими установленным нормам и нормативам	Оснащенность учреждения помещениями, оборудованием, техническими и иными средствами, необходимыми для качественного оказания государственных услуг/выполнения работ и соответствующими установленным нормам и нормативам	10
		Невыполнение показателя	0
6.	Удовлетворенность граждан качеством и доступностью оказания государственных услуг/выполнения работ	Отсутствие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания государственных услуг/выполнения работ, признанных обоснованными по результатам проверок контролирующих и надзорных органов	20
		Наличие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания государственных услуг/выполнения работ, признанных обоснованными по результатам проверок контролирующих и надзорных органов	-10
7.	Обеспечение информационной открытости учреждения	Обеспечение размещения информации на стендах в здании учреждения, представление информации для размещения на официальном сайте учреждения в информационно-	10

		телекоммуникационной сети «Интернет»	
		Невыполнение показателя	0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			100

Приложение № 9
к Примерному положению об оплате
труда работников областных
автономных учреждений,
подведомственных министерству
спорта Новгородской области,
в сфере деятельности
по дополнительному образованию

**ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ
эффективности деятельности главного бухгалтера учреждения
и критериев оценки эффективности его деятельности**

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности главного бухгалтера учреждения	Критерий оценки эффективности деятельности	Макси- мально е коли- чество баллов
1	2	3	4
1.	Качество, полнота и сроки исполнения должностных обязанностей	Исполнение должностных обязанностей без замечаний и в установленные сроки	20
		Невыполнение показателя	0
2.	Своевременность представления месячных, квартальных и годовых отчетов об итогах деятельности учреждения, статистической отчетности, информации по отдельным запросам, проектов планов финансово- хозяйственной деятельности на очередной финансовый год	Соблюдение сроков представления месячных, квартальных и годовых отчетов об итогах деятельности учреждения, статистической отчетности, информации по отдельным запросам, проектов планов финансово-хозяйственной деятельности на очередной финансовый год	20
		Нарушение сроков представления месячных, квартальных и годовых отчетов об итогах деятельности учреждения, статистической отчетности, информации по отдельным запросам, проектов планов финансово-хозяйственной деятельности на очередной финансовый год	-10
3.	Качество представления бухгалтерских отчетных данных по установленным формам	Качественное представление бухгалтерских отчетных данных по установленным формам (без ошибок и опечаток), достоверность отчетных бухгалтерских данных	30
		Невыполнение показателя	0

4.	Целевое и эффективное использование бюджетных средств, в том числе в рамках государственного задания, внебюджетных средств	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности и нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств в течение учетного периода	20
		Наличие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности в течение учетного периода	-10
		Наличие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств, установленных в ходе проверок	-10
5.	Своевременность подготовки плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения и его выполнения	Соблюдение сроков подготовки плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения его выполнения	10
		Невыполнение показателя	0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			100

Приложение № 10
к Примерному положению об оплате
труда работников областных
автономных учреждений,
подведомственных министерству
спорта Новгородской области, в сфере
деятельности по дополнительному
образованию

ОТЧЕТ
об эффективности деятельности работника учреждения
за _____ квартал _____ года

(должность, фамилия, имя, отчество работника учреждения)

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работника учреждения	Критерий оценки эффективности деятельности	Максимальное количество баллов	Количество баллов по оценке работника*	Количество баллов по оценке комиссии
1.					
2.					
3.					
ИТОГО					

Работник учреждения _____ И.О.Фамилия
(подпись)

Члены комиссии _____ И.О.Фамилия
(подпись)

* - при необходимости.

Приложение № 11
к Примерному положению об оплате
труда работников областных
автономных учреждений,
подведомственных министерству
спорта Новгородской области,
в сфере деятельности
по дополнительному образованию

РАЗМЕРЫ

окладов (должностных окладов) работников учреждения, занимающих должности работников физической культуры и спорта

Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, занимающих должности работников физической культуры и спорта по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1.	ПКГ должностей работников физической культуры и спорта первого уровня	
1.1.	1 квалификационный уровень	10926
1.2.	2 квалификационный уровень	12314
2.	ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня	
2.1.	1 квалификационный уровень	13426
2.2.	2 квалификационный уровень	13703
2.3.	3 квалификационный уровень	13982
3.	ПКГ должностей работников физической культуры и спорта третьего уровня	
3.1.	1 квалификационный уровень	15462
3.2.	2 квалификационный уровень	17008
4.	ПКГ должностей работников физической культуры и спорта четвертого уровня	18896

РАЗМЕРЫ

окладов (должностных окладов) работников учреждения, занимающих должности медицинских и фармацевтических работников

Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, занимающих должности медицинских и фармацевтических работников по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1.	ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»	
1.1.	1 квалификационный уровень	12222
2.	ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
2.1.	1 квалификационный уровень	12871
2.2.	2 квалификационный уровень	13426
2.3.	3 квалификационный уровень	13888
2.4.	4 квалификационный уровень	14213
2.5.	5 квалификационный уровень	14630
3.	ПКГ «Врачи и провизоры»	
3.1.	1 квалификационный уровень	14166
3.2.	2 квалификационный уровень	15462
3.3.	3 квалификационный уровень	16851
3.4.	4 квалификационный уровень	18147

РАЗМЕРЫ

**окладов (должностных окладов) работников учреждения, занимающих
общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих**

Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1.1.	1 квалификационный уровень	12871
1.2.	2 квалификационный уровень	13149
2.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
2.1.	1 квалификационный уровень	13888
2.2.	2 квалификационный уровень	14259
2.3.	3 квалификационный уровень	14537
2.4.	4 квалификационный уровень	14814
2.5.	5 квалификационный уровень	15092
3.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
3.1.	1 квалификационный уровень	15462
3.2.	2 квалификационный уровень	16112
3.3.	3 квалификационный уровень	16759
3.4.	4 квалификационный уровень	17406
3.5.	5 квалификационный уровень	18055

4.	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
4.1.	1 квалификационный уровень	18795
4.2.	2 квалификационный уровень	19537
4.3.	3 квалификационный уровень	21184

**РАЗМЕРЫ
окладов работников учреждения,
занимающих общепрофессиональные профессии рабочих**

Размеры окладов работников учреждений, занимающих общепрофессиональные профессии рабочих по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (руб.)
1.	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1.1.	1 квалификационный уровень	10185
1.2.	2 квалификационный уровень	11002
2.	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
2.1.	1 квалификационный уровень	13888
2.2.	2 квалификационный уровень	14444
2.3.	3 квалификационный уровень	14906
2.4.	4 квалификационный уровень	15648

**РАЗМЕРЫ
окладов работников учреждения,
занимающих должности работников образования**

Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, занимающих должности работников образования, по ПКГ утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1.	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
1.1.	1 квалификационный уровень	12222
2.	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
2.1.	1 квалификационный уровень	10695
2.2.	2 квалификационный уровень	10920
3.	ПКГ должностей педагогических работников	
3.1.	1 квалификационный уровень	12871

3.2.	2 квалификационный уровень	13703
3.3.	3 квалификационный уровень	15687
3.4.	4 квалификационный уровень	15889
4.	ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	
4.1.	1 квалификационный уровень	17638
4.2.	2 квалификационный уровень	20400

РАЗМЕРЫ

окладов (должностных окладов) работников учреждений, занимающих должности работников культуры, искусства и кинематографии, отнесенные к профессиональным квалификационным группам (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»

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1.	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	12644
2.	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	13510

Приложение № 12
 об оплате труда работников
 областных автономных учреждений,
 подведомственных министерству
 спорта Новгородской области, в сфере
 деятельности по дополнительному
 образованию

РАЗМЕРЫ
выплат за одного обучающегося на этапах подготовки

№ п/п	Наименование услуги (работы)	Период подготовки	Размер выплат за подготовку одного обучающегося, в% от оклада (должностного оклада)	
			Дополнительные образовательные программы спортивной подготовки	Дополнительные общеразвивающие программы в области физической культуры и спорта
1	2	3	4	6
1.	Спортивно-оздоровительный этап	Весь период	-	1
2.	Этап начальной подготовки	До года	3	-
		Свыше года	4	-
3.	Учебно-тренировочный этап	До 2 лет	5	-
		Свыше 2 лет	7	-
4.	Этап совершенствования спортивного мастерства	Весь период	20	-
5.	Этап высшего спортивного мастерства	Весь период	25	-

Приложение № 13
 об оплате труда работников
 областных автономных
 учреждений, подведомственных
 министерству спорта
 Новгородской области, в сфере
 деятельности по дополнительному
 образованию

**ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ
 эффективности деятельности работников учреждения
 и критериев оценки эффективности их деятельности**

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работника учреждения	Критерий оценки эффективности деятельности	Максимальное количество баллов
1	2	3	4
1. Работники учреждения, занимающие должности руководителей структурных подразделений:			
1.1.	Эффективное планирование и общее руководство структурным подразделением	Отсутствие замечаний руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения на работу структурного подразделения	30
		Невыполнение показателя	0
1.2.	Отсутствие административных штрафов по результатам проверок и отсутствие замечаний по результатам контрольных мероприятий	Отсутствие административных штрафов по результатам проверок и отсутствие замечаний по результатам внутренних контрольных мероприятий	10
		Невыполнение показателя	0
1.3.	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей и требований должностной инструкции	Исполнение должностных обязанностей без замечаний и в установленные сроки	50
		Невыполнение показателя	0
1.4.	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка	Отсутствие дисциплинарных взысканий	10
		Невыполнение показателя	0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			100
2. Работники учреждения, занимающие должности работников физической культуры и спорта, реализующих дополнительные образовательные			

программы спортивной подготовки:			
2.1.	За призовые места в соревнованиях различного уровня: на международном уровне; на всероссийском уровне; на межрегиональном уровне; на региональном уровне; на муниципальном уровне	Наличие призовых мест (оценивается по наивысшему результату)	20
			20
			15
			15
		Невыполнение показателя	0
2.2.	Своевременное и качественное заполнение и представление отчетной документации	Соблюдение сроков представления отчетной документации по установленным формам (без ошибок и опечаток), достоверность сведений, представленных в отчетной документации	10
		Невыполнение показателя	0
2.3.	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных государственных и платных услуг/ выполнения работ	Отсутствие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество предоставления государственных и платных услуг/ выполнения работ, признанных обоснованными	10
		Невыполнение показателя	0
2.4.	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей и требований должностной инструкции	Исполнение должностных обязанностей без замечаний и в установленные сроки	50
		Невыполнение показателя	0
2.5.	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка	Отсутствие дисциплинарных взысканий	10
		Невыполнение показателя	0
Максимально возможное количество баллов по всем			100

критериям			
3. Работники учреждения, занимающие должности педагогических работников, реализующих дополнительные общеразвивающие программы:			
3.1.	Привлечение и обеспечение сохранности контингента обучающихся	Рост или отсутствие снижения численности контингента обучающихся	20
		Невыполнение показателя	0
3.2.	Своевременное и качественное заполнение и представление отчетной документации	Соблюдение сроков представления отчетной документации по установленным формам (без ошибок и опечаток), достоверность сведений, представленных в отчетной документации	10
		Невыполнение показателя	0
3.3.	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных государственных и платных услуг/ выполнения работ	Отсутствие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество предоставления государственных и платных услуг/ выполнения работ, признанных обоснованными	10
		Невыполнение показателя	0
3.4.	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей и требований должностной инструкции	Исполнение должностных обязанностей без замечаний и в установленные сроки	50
		Невыполнение показателя	0
3.5.	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка	Отсутствие дисциплинарных взысканий	10
		Невыполнение показателя	0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			100
4. Работники учреждения, занимающие должности работников физической культуры и спорта, за исключением работников учреждения, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки и дополнительные общеразвивающие программы:			
4.1.	Отношение к	Самостоятельность,	20

	порученной работе	ответственность, инициативность, настойчивость при достижении результатов	
		Невыполнение показателя	0
4.2.	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных государственных и платных услуг/ выполнения работ	Отсутствие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество предоставления государственных и платных услуг/ выполнения работ, признанных обоснованными	20
		Невыполнение показателя	0
4.3.	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей и требований должностной инструкции	Исполнение должностных обязанностей без замечаний и в установленные сроки	50
		Невыполнение показателя	0
4.4.	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка	Отсутствие дисциплинарных взысканий	10
		Невыполнение показателя	0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			100
5. Работники учреждения, занимающие общепрофессиональные профессии рабочих:			
5.1.	Отношение к порученной работе	Самостоятельность, ответственность, инициативность, настойчивость при достижении результатов	30
		Невыполнение показателя	0
5.2.	Обеспечение требований охраны труда	Отсутствие предписаний, представлений, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проведенных проверок	10
		Невыполнение показателя	0
5.3.	Надлежащее исполнение трудовых	Исполнение должностных обязанностей без	50

	обязанностей и требований должностной инструкции	замечаний и в установленные сроки	
		Невыполнение показателя	0
5.4.	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка	Отсутствие дисциплинарных взысканий	10
		Невыполнение показателя	0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			100
6. Работники учреждения, занимающие должности медицинских и фармацевтических работников:			
6.1.	Отношение к порученной работе	Самостоятельность, ответственность, инициативность, настойчивость при достижении результатов	20
		Невыполнение показателя	0
6.2.	Обеспечение надлежащих санитарно-гигиенических условий	Отсутствие предписаний, представлений, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проведенных проверок	10
		Невыполнение показателя	0
6.3.	Отсутствие замечаний по работе с документами	Соблюдение сроков в работе с документацией (без ошибок и опечаток), достоверность сведений, представленных в документации	10
		Невыполнение показателя	0
6.4.	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей и требований должностной инструкции	Исполнение должностных обязанностей без замечаний и в установленные сроки	50
		Невыполнение показателя	0
6.5.	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка	Отсутствие дисциплинарных взысканий	10
		Невыполнение показателя	0
Максимально возможное количество баллов по всем			100

критериям			
7. Работники учреждения, занимающие общеотраслевые должности специалистов и служащих:			
7.1.	Отношение к порученной работе	Самостоятельность, ответственность, инициативность, настойчивость при достижении результатов	20
		Невыполнение показателя	0
7.2.	Отсутствие замечаний по работе с документами	Соблюдение сроков в работе с документацией (без ошибок и опечаток), достоверность сведений, представленных в документации	10
		Невыполнение показателя	0
7.3.	Обеспечение требований охраны труда	Отсутствие предписаний, представлений, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проведенных проверок	10
		Невыполнение показателя	0
7.4.	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей и требований должностной инструкции	Исполнение должностных обязанностей без замечаний и в установленные сроки	50
		Невыполнение показателя	0
7.5.	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка	Отсутствие дисциплинарных взысканий	10
		Невыполнение показателя	0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			100

УТВЕРЖДЕНО
постановлением
министерства спорта
Новгородской области
от 18.09.2024 № 12

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственных областных автономных
учреждений, подведомственных министерству спорта Новгородской
области, в сфере деятельности центров спортивной подготовки

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников государственных областных автономных учреждений, подведомственных министерству спорта Новгородской области, в сфере деятельности центров спортивной подготовки (далее Примерное положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Новгородской области от 12.03.2014 № 160 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области» и устанавливает порядок и условия оплаты труда работников государственных областных автономных учреждений сферы деятельности центров спортивной подготовки, подведомственных министерству спорта Новгородской области (далее учреждение, министерство).

1.2. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом требований, утвержденных Правительством Российской Федерации, в том числе в части установления (дифференциации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, перечней выплат компенсационного характера, стимулирующих выплат, условий назначения выплат компенсационного характера, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами и иными нормативными правовыми актами Новгородской области, Примерным положением.

Система оплаты труда работников учреждений, включая выплаты стимулирующего характера, устанавливается с учетом условия о непревышении расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждений над расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда государственных гражданских служащих и служащих министерства.

1.3. Оплата труда работников учреждения состоит из:

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

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

1.5. Министерство вправе устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого, вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения, а также примерный перечень должностей, относимых к административно-управленческому, вспомогательному персоналу учреждения.

К вспомогательному персоналу учреждения относятся работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

К административно-управленческому персоналу учреждения относятся работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

1.6. Работодатель обязан обеспечить выплату месячной заработной платы работникам учреждения, полностью отработавшим за данный 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» (далее Закон № 82-ФЗ).

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

1.7. Установленные размеры окладов (должностных окладов) подлежат индексации в случаях, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации, Новгородской области. При индексации (увеличении) окладов (должностных окладов) их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.8. По тексту Примерного положения пределы числовых значений, в которых указано «до», следует понимать как «включительно».

1.9. В положении об оплате труда работников учреждения, разрабатываемом учреждением на основании Примерного положения, должны предусматриваться конкретные размеры окладов (должностных окладов) по соответствующим должностям и профессиям (группам должностей и профессий – с обязательным указанием конкретных должностей) и иных выплат (в абсолютном значении и (или) в процентах к окладу (должностному окладу)), за исключением выплаты за интенсивность и высокие результаты работы. При этом в указанном положении не должна использоваться такая терминология, как «рекомендуемые минимальные размеры» или «минимальные размеры» окладов (должностных окладов).

1.10. Учреждение вправе создавать комиссию по вопросам оплаты труда, правомочную рассматривать два и более из следующих вопросов оплаты труда работников учреждения (за исключением руководителя учреждения):

установление стажа работы, дающего право на получение ежемесячной выплаты за выслугу лет, и определение ее размера;

оценка эффективности деятельности работников учреждения;

принятие решения о выплате единовременной (разовой) премии;

рассмотрение индивидуальных трудовых споров.

2. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения

2.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения состоит из окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения, и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Законом № 82-ФЗ.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется по следующей формуле:

$$D_o = B_o \times K_{ind}, \text{ где:}$$

D_o – должностной оклад руководителя учреждения;

B_o – базовый оклад, применяемый для определения должностного оклада руководителя учреждения, устанавливается в фиксированном размере и составляет 45000 рублей;

K_{ind} – коэффициент индексации определяется в размерах и в сроки, установленные в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размер должностного оклада руководителя учреждения, сформированный в соответствии с настоящим Положением, подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения и устанавливается в фиксированной сумме.

2.3. 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.

2.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения) устанавливается в кратности, равной 3,4.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения) устанавливается в кратности, равной 2,9.

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

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, 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, предельный уровень соотношения заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения рассчитывается, начиная с месяца создания учреждения.

2.4.1. При установлении условий оплаты труда руководителю учреждения министерство должно исходить из необходимости обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с пунктом 2.3 Примерного положения, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

2.4.2. Должностные оклады заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 30 % ниже должностного оклада руководителя учреждения.

2.5. С учетом условий труда руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения

устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

2.5.1. Выплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере 50 % должностного оклада временно отсутствующего работника учреждения в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации;

2.5.2. Выплаты за совмещение профессий (должностей) заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации;

2.5.3. Выплаты за увеличение объема работ, расширение зон обслуживания заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации;

2.5.4. В случае привлечения руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни размер выплаты составляет одинарную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

По желанию руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера 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;

2.5.5. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Федерации;

2.5.6. Выплаты руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и с учетом результатов специальной оценки условий труда;

2.5.7. При выполнении работ различной квалификации оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.6. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам. Основанием для установления выплаты компенсационного характера руководителю учреждения является приказ министерства, заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения - приказ учреждения.

2.7. Руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

2.7.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения с учетом показателей результативности деятельности на основании критериев оценки результативности их деятельности, которые определяются в отношении руководителя учреждения – в соответствии с приложением № 1 к Примерному положению, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения – положениями об оплате труда работников учреждений.

Критерии оценки результативности деятельности заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения разрабатываются на основе приложения № 1 к Примерному положению и могут быть скорректированы с учетом специфики деятельности конкретного учреждения.

Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы, показатели результативности деятельности заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения, критерии оценки результативности их деятельности определяются положениями об оплате труда работников учреждений.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на календарный год (работникам, принятым на работу в течение календарного года – на период до конца текущего календарного года с учетом планируемой нагрузки, могут быть скорректированы в сторону увеличения в зависимости от достигнутых результатов труда) и выплачивается ежемесячно.

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

интенсивность, срочность и напряженность работы, участие

в выполнении важных работ и проведении значимых мероприятий;
обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы служб учреждения;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения;

непосредственное участие в реализации региональных проектов, государственных программ Новгородской области или участие в работе ведомственного проектного офиса.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы определяется в следующих размерах: руководителю учреждения – до 150 % оклада (должностного оклада), заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения – до 150 % оклада (должностного оклада).

1 балл соответствует 1 % оклада (должностного оклада) выплат за интенсивность и высокие результаты работы.

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

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

2.7.2. Выплаты за качество выполняемых работ производятся единовременно в следующих размерах:

при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации, награждении знаками отличия Российской Федерации – в размере до 100% оклада (должностного оклада);

при награждении ведомственными знаками отличия, при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами Новгородской области – в размере до 50 % оклада (должностного оклада);

при поощрениях, предусмотренных министерством – в размере до 25 % оклада (должностного оклада).

2.7.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются в зависимости от стажа работы и выплачиваются ежемесячно в размере:

от 2 до 5 лет – 10 % должностного оклада;

от 5 до 10 лет – 20 % должностного оклада;

от 10 до 15 лет – 30 % должностного оклада;

свыше 15 лет – 40 % должностного оклада.

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

окладу) за выслугу лет, состав которой утверждается приказом министерства.

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

Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение ежемесячной выплаты за выслугу лет, определяется положениями об оплате труда работников учреждений, утвержденными приказом учреждения.

2.7.4. Премииальные выплаты по итогам работы:

2.7.4.1. Премирование руководителя учреждения осуществляется по итогам работы за квартал на основании оценки эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения и критериев оценки эффективности их деятельности в пределах фонда оплаты труда и при наличии экономии фонда оплаты труда. Размер премиальной выплаты устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) руководителя учреждения, за фактически отработанное время исходя из достижения показателей эффективности его деятельности по итогам работы за отчетный период.

Критерии оценки эффективности деятельности заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения могут быть скорректированы с учетом специфики деятельности конкретного учреждения.

2.7.4.2. Оценка показателей эффективности деятельности учреждения проводится один раз в год не позднее 20 декабря отчетного года, в соответствии с установленными в приложении № 2 к Примерному положению критериями оценки эффективности его деятельности путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

2.7.4.3. Оценка показателей эффективности деятельности руководителя учреждения проводится ежеквартально не позднее 15-го числа месяца, следующего за отчетным периодом (за IV квартал отчетного года – не позднее 20 декабря отчетного года), в соответствии с установленными критериями оценки его деятельности путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

2.7.4.4. Оценка эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения осуществляется оценочной комиссией, состав и порядок деятельности, которой утверждаются приказом министерства.

2.7.4.5. Отчет об оценке эффективности деятельности представляется в оценочную комиссию независимо от наличия или отсутствия экономии фонда оплаты труда:

по руководителю учреждения – ежеквартально не позднее 15 числа месяца, следующего за отчетным кварталом по форме согласно приложению № 3 к Примерному положению;

по учреждению – ежегодно не позднее 20 декабря отчетного года по форме согласно приложению № 4 к Примерному положению.

2.7.4.6. По результатам рассмотрения отчетов оценочная комиссия готовит предложения о премировании руководителя учреждения и конкретном размере премиальных выплат либо о невыплате премии руководителю учреждения. На основании предложений оценочной комиссии принимается решение о премировании или об отказе в премировании и конкретных размерах премиальных выплат по итогам работы руководителя учреждения, которое оформляется приказом министерства.

2.7.4.7. Премирование заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения осуществляется по итогам работы за квартал на основании оценки эффективности их деятельности и критериев оценки эффективности их деятельности в соответствии с приложением № 5 к Примерному положению.

2.6.4.8. Оценка показателей эффективности деятельности заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения проводится в сроки, предусмотренные приказом учреждения, в соответствии с установленными критериями оценки их деятельности путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

2.7.4.9. Оценка эффективности деятельности заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения осуществляется оценочной комиссией, состав и порядок деятельности которой утверждаются приказом учреждения (далее – оценочная комиссия, созданная учреждением).

2.7.4.10. Заместитель руководителя учреждения, главный бухгалтер учреждения представляют в оценочную комиссию, созданную учреждением, отчеты об оценке эффективности их деятельности в сроки, установленные приказом учреждения по форме согласно приложению № 6 к Примерному положению.

2.7.4.11. По результатам рассмотрения отчетов оценочная комиссия, созданная учреждением, готовит предложения о премировании заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения (невыплате премии заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения). На основании предложений оценочной комиссии руководителем учреждения принимается решение о премировании или об отказе в премировании и конкретных размерах премиальных выплат по итогам работы заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения и оформляется приказом учреждения.

Размер премиальной выплаты устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения, за фактически отработанное время исходя из достижения показателей эффективности их деятельности по итогам работы за отчетный период.

2.7.4.12. Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 100 %.

Премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных за отчетный

период руководителем учреждения, заместителем руководителя учреждения, главным бухгалтером учреждения составит меньше 50 баллов или при наличии дисциплинарного взыскания в виде выговора или увольнения по соответствующим основаниям.

2.8. Из фонда оплаты труда руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения может быть оказана материальная помощь в случаях:

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки);

необходимости длительного (более одного месяца) лечения и восстановления здоровья работника учреждения;

утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение о выплате материальной помощи руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты, в течение 10 рабочих дней со дня его поступления.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя учреждения – министерством и оформляется приказом министерства;

в отношении заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения – руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения.

Материальная помощь, оказываемая руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения, максимальными размерами не ограничивается.

2.9. В случае смерти руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера 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, в течение 10 рабочих дней со дня его поступления.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя учреждения – министерством и оформляется приказом министерства;

в отношении заместителя руководителя учреждения, главного

бухгалтера учреждения – руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения.

2.10. Материальная помощь, оказываемая руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения, не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения.

3. Условия оплаты труда работников учреждения (за исключением руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения)

3.1. Условия оплаты труда работников учреждения (за исключением руководителя учреждения) определяются в трудовом договоре, заключаемом на основе примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения (приложение № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р).

3.2. Оплата труда работников учреждения (за исключением руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения) (далее работники учреждения) состоит из:

- оклада (должностного оклада);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

3.3. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональной квалификационной группе (далее ПКГ) (приложение № 7 к Примерному положению).

3.4. Выплаты компенсационного характера:

3.4.1. Выплаты за совмещение профессий (должностей) работникам учреждения устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере 50 % оклада (должностного оклада) в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации;

3.4.2. Выплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам учреждения устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации;

3.4.3. Выплаты за расширение зон обслуживания и увеличение объема работ работникам учреждения устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации;

3.4.4. В случае привлечения работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни размер выплаты 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, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

По желанию работников учреждения, работавших в выходной или нерабочий праздничный день, им 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;

3.4.5. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются 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, в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

3.4.6. Выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и с учетом результатов специальной оценки условий труда;

3.4.7. При выполнении работ различной квалификации оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Основанием для установления выплат компенсационного характера работникам учреждения является приказ учреждения.

3.6. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам) по занимаемой должности.

3.7. Выплаты стимулирующего характера:

3.7.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения с учетом показателей результативности деятельности на основании критериев оценки результативности их деятельности, которые определяются в отношении работников учреждения положением об оплате труда работников учреждения в соответствии с приложением № 1 к Примерному положению.

Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы, показатели результативности деятельности работников учреждения, критерии оценки результативности их деятельности определяются положениями об оплате труда работников учреждений и могут быть скорректированы с учетом специфики деятельности конкретного учреждения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на календарный год (работникам, принятым на работу в течение календарного года – на период до конца текущего календарного года с учетом планируемой нагрузки, могут быть скорректированы в сторону увеличения в зависимости от достигнутых результатов труда) и выплачивается ежемесячно.

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

интенсивность, срочность и напряженность работы, участие в выполнении важных работ и проведении значимых мероприятий;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы служб учреждения;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения;

непосредственное участие в реализации региональных проектов, государственных программ Новгородской области или участие в работе ведомственного проектного офиса.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы определяется в размере до 400% оклада (должностного оклада).

1 балл соответствует 1 % оклада (должностного оклада) выплат за интенсивность и высокие результаты работы.

Решение об установлении выплат за интенсивность и высокие результаты работы в отношении работников учреждения принимается руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения.

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

3.7.2. Выплаты за качество выполняемых работ производятся единовременно в следующих размерах:

при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации, награждении знаками отличия Российской Федерации – в размере до 100% оклада (должностного оклада);

при награждении ведомственными знаками отличия, при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами Новгородской области – в размере до 50 % оклада (должностного оклада);

при поощрениях, предусмотренных министерством – в размере до 25 % оклада (должностного оклада);

3.7.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются в зависимости от стажа работы к окладу (должностному окладу) и выплачиваются ежемесячно в следующих размерах:

- от 2 до 5 лет – 10 % должностного оклада;
- от 5 до 10 лет – 20 % должностного оклада;
- от 10 до 15 лет – 30 % должностного оклада;
- свыше 15 лет – 40 % должностного оклада.

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

Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение ежемесячной выплаты за выслугу лет, определяется положениями об оплате труда работников учреждений, утвержденными приказом учреждения.

3.7.4. Премияльные выплаты по итогам работы:

3.7.4.1. Премирование работников учреждения осуществляется по итогам работы за квартал на основании оценки эффективности их деятельности и критериев оценки эффективности их деятельности в соответствии с приложением № 5 к Примерному положению.

Критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения могут быть скорректированы с учетом специфики деятельности конкретного учреждения.

3.7.4.2. Оценка эффективности деятельности работников учреждения проводится в сроки, предусмотренные приказом учреждения, в соответствии с установленными критериями оценки их деятельности путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

3.7.4.3. Работники учреждения независимо от наличия или отсутствия экономии фонда оплаты труда представляют в оценочную комиссию, созданную учреждением, отчеты об оценке эффективности деятельности в сроки, установленные приказом учреждения по форме согласно приложению № 6 к Примерному положению.

3.7.4.4. По результатам рассмотрения отчетов оценочная комиссия, созданная учреждением, готовит предложения о премировании работников учреждения (невыплате премии работникам учреждения). На основании предложений оценочной комиссии директором учреждения принимается решение о премировании или об отказе в премировании и конкретных размерах премиальных выплат по итогам работы работников учреждения и оформляется приказом учреждения.

3.7.4.5. Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 100. Премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных за отчетный период работником учреждения, составит меньше 50 или при наличии дисциплинарного взыскания в виде выговора или увольнения по соответствующим основаниям.

3.8. Основанием для установления выплат стимулирующего характера

работникам учреждения является приказ учреждения.

3.9. Процент премиальной выплаты, соответствующий максимальному количеству баллов, устанавливается ежеквартально в зависимости от обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами в пределах предусмотренного фонда оплаты труда.

3.10. Из фонда оплаты труда 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 учреждения;

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 работникам учреждения, ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты, в течение 10 рабочих дней со дня подачи заявления.

Решение об оказании материальной помощи работникам учреждения и ее конкретном размере принимается директором учреждения и оформляется приказом учреждения.

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

3.11. 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, в течение 10 рабочих дней со дня его поступления.

Решение об оказании материальной помощи работникам учреждения и ее конкретном размере принимается директором учреждения и оформляется приказом учреждения.

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

Приложение № 1
к Примерному положению
об оплате труда работников
государственных областных
автономных учреждений,
подведомственных министерству
спорта Новгородской области,
в сфере деятельности центров
спортивной подготовки

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей результативности деятельности работников учреждения и
критериев оценки результативности их деятельности

1. Руководители учреждений

№ п/п	Наименование показателя результативности деятельности работников учреждения	Критерий оценки результативности деятельности работников учреждения	Максимальное количество баллов
1.	Интенсивность, срочность и напряженность работы, участие в выполнении важных работ и проведении значимых мероприятий	Большой объем работы, систематическое выполнение срочных и неотложных поручений	60
		Обеспечение уставной деятельности учреждения в отсутствие дополнительных поручений	40
		Снижение ранее достигнутых показателей	0
2.	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы служб учреждения	Безаварийная, безотказная и бесперебойная работа служб учреждения	30
		Наличие аварий в отчетном периоде	5
		Наличие аварий в отчетном периоде по объектам (участкам), на которые контролирующим органом выдано предписание об устранении нарушений	-10
3.	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения	Эффективное взаимодействие со спортивными организациями и учреждениями, тренерами, спортсменами, общественностью и иными	10

		<p>лицами (отсутствие обоснованных жалоб по деятельности учреждения, судебных решений не в пользу учреждения)</p> <p>Информационная поддержка деятельности учреждения: актуальность информации об учреждении на официальном сайте учреждения, размещение информации о деятельности учреждения в СМИ, социальных сетях</p>	10
		Невыполнение показателя	0
4.	<p>Непосредственное участие в реализации региональных проектов, государственных программ Новгородской области или участие в работе ведомственного проектного офиса</p>	<p>Участие в реализации региональных проектов, государственных программ Новгородской области или участие в работе ведомственного проектного офиса</p>	40
		Невыполнение показателя	0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			150

**2. Заместители руководителей учреждений,
главные бухгалтеры учреждений**

№ п/п	Наименование показателя результативности деятельности работников учреждения	Критерий оценки результативности деятельности работников учреждения	Максимальное количество баллов
1.	Полный и эффективный контроль возглавляемого направления деятельности учреждения, налаженное взаимодействие структурных подразделений и работников учреждения, взаимодействие со сторонними организациями	полный и эффективный контроль, налаженное взаимодействие	40
		невыполнение показателя	0
2.	Выполнение работ высокой напряженности и	выполнение работ высокой	40

	интенсивности (большой объем, систематическое выполнение срочных и неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания)	напряженности и интенсивности, а также систематическое выполнение срочных и неотложных поручений	
		выполнение работ высокой напряженности и интенсивности, а также выполнение срочных поручений на нерегулярной основе	10
		невыполнение показателя	0
3.	Участие в реализации мероприятий регионального проекта, приоритетного регионального проекта, государственных программ Новгородской области и (или) обеспечение названной деятельности	фактическое выполнение работ по направлению	40
		невыполнение показателя	0
4.	Участие в деятельности постоянных комиссий (рабочих групп, советов и т.д.) учреждения и проведении проверок	участие в деятельности постоянных комиссий (рабочих групп, советов и т.д.) учреждения и проведении проверок	10
		участие в деятельности постоянных комиссий (рабочих групп, советов и т.д.) учреждения	5
		невыполнение показателя	0
5.	Личное участие в решении нестандартных ситуаций, стабильно высокие результаты труда по направлениям, предусмотренным должностной инструкцией	наличие личного участия в решении нестандартных ситуаций, стабильно высокие результаты труда	20
		отсутствие личного участия в решении нестандартных	0

	ситуаций, снижении ранее достигнутых результатов труда	
Максимально возможное количество баллов по всем критериям		150

3. Работники учреждений

№ п/п	Наименование показателя результативности деятельности работников учреждения	Критерий оценки результативности деятельности работников учреждения	Максимальное количество баллов
1. Административно-управленческий персонал, за исключением директора учреждения			
1.1.	Полный и эффективный контроль по соответствующему направлению деятельности учреждения, налаженное взаимодействие структурных подразделений и работников учреждения, взаимодействие со сторонними организациями	полный и эффективный контроль, налаженное взаимодействие	80
		невыполнение показателя	0
1.2.	Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем, систематическое выполнение срочных и неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания)	выполнение работ высокой напряженности и интенсивности, а также систематическое выполнение срочных и неотложных поручений	80
		выполнение работ высокой напряженности и интенсивности, а также выполнение срочных поручений на нерегулярной основе	40
		невыполнение показателя	0
1.3.	Участие в реализации мероприятий регионального проекта, приоритетного регионального проекта,	фактическое выполнение работ по направлению	80
		невыполнение	0

	государственных программ Новгородской области и (или) обеспечение названной деятельности	показателя	
1.4.	Участие в деятельности постоянных комиссий (рабочих групп, советов и т.д.) учреждения и проведении проверок	фактическое участие в деятельности постоянных комиссий (рабочих групп, советов и т.д.) учреждения и проведении проверок	80
		невыполнение показателя	0
1.5.	Личное участие в решении нестандартных ситуаций, стабильно высокие результаты труда по направлениям, предусмотренным должностной инструкцией	наличие личного участия в решении нестандартных ситуаций, стабильно высокие результаты труда	80
		отсутствие личного участия в решении нестандартных ситуаций, снижении ранее достигнутых результатов труда	0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			400
2. Основной персонал			
2.1.	Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем, систематическое выполнение срочных и неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания)	систематическое выполнение работ высокой напряженности и интенсивности	100
		выполнение работ высокой напряженности и интенсивности на нерегулярной основе	50
		невыполнение показателя	0
2.2.	Участие в реализации мероприятий регионального проекта, приоритетного регионального проекта,	фактическое выполнение работ по направлению	100
		невыполнение	0

	государственных программ Новгородской области и (или) обеспечение названной деятельности	показателя	
2.3.	Участие в деятельности постоянных комиссий (рабочих групп, советов и т.д.) учреждения, привлечение к решению нестандартных ситуаций	регулярное участие в деятельности постоянных комиссий (рабочих групп, советов и т.д.) учреждения, решении нестандартных ситуаций	100
		участие в деятельности комиссий (рабочих групп, советов и т.д.), решении нестандартных ситуаций на нерегулярной основе	50
		невыполнение показателя	0
2.4.	Стабильно высокие результаты труда по направлениям, предусмотренным должностной инструкцией, инициативность	наличие стабильно высоких результатов труда при наличии инициативности, нашедшей практическое применение в деятельности учреждения	100
		сохранение ранее достигнутых результатов труда	50
		снижение ранее достигнутых результатов труда	0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			400
3. Вспомогательный персонал			
3.1.	Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем, систематическое	систематическое выполнение работ высокой напряженности и	100

	выполнение срочных и неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания)	интенсивности	
		выполнение работ высокой напряженности и интенсивности на нерегулярной основе	50
		невыполнение показателя	0
3.2.	Качественное и своевременное выполнение заданий и поручений руководства	наличие не более 2 замечаний к качеству и своевременности выполнения заданий и поручений руководства в отчетном периоде	100
		невыполнение показателя	0
3.3.	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие дисциплинарных взысканий	100
		наличие дисциплинарных взысканий	0
3.4.	Стабильно высокие результаты труда по направлениям, предусмотренным должностной инструкцией, инициативность	наличие стабильно высоких результатов труда при наличии полезной инициативности	100
		сохранение ранее достигнутых результатов труда при отсутствии инициативности	50
		снижение ранее достигнутых результатов труда	0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			400

Приложение № 2
к Примерному положению
об оплате труда работников
государственных областных
автономных учреждений,
подведомственных министерству
спорта Новгородской области,
в сфере деятельности центров
спортивной подготовки

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей эффективности деятельности учреждения, руководителя
учреждения и критериев оценки эффективности их деятельности

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения	Критерий оценки эффективности деятельности	Максимальное количество баллов
1. Основная деятельность учреждения			
1.1.	Планирование работы	Подготовка и утверждение плана финансово- хозяйственной деятельности учреждения	3
		Подготовка и утверждение календарного плана физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий учреждения	3
		Невыполнение показателя	0
1.2.	Выполнение государственного задания	Выполнение государственного задания в пределах установленных допустимых (возможных) отклонений в процентах (абсолютных величинах) от установленных показателей качества и объема государственных услуг (работ)	10
		Не выполнение государственного задания в пределах установленных допустимых (возможных) отклонений в процентах (абсолютных величинах) от установленных	0

		показателей качества и объема государственных услуг (работ)	
		Невыполнение показателя	0
1.3.	Реализация Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)»	Своевременное формирование рейтинга реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)»	2
		Невыполнение показателя	0
1.4.	Предотвращение допинга в спорте, формирование рейтинга по антидопинговому обеспечению	Отсутствие нарушений антидопинговых правил и своевременное формирование рейтинга по антидопинговому обеспечению	2
		Невыполнение показателя	0
1.5.	Осуществление мероприятий по организации заседаний координационного совета по внедрению и реализации на территории Новгородской области Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)»	Проведение мероприятий по организации заседания координационного совета по внедрению и реализации на территории Новгородской области Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)»	2
		Невыполнение показателя	0
1.6.	Обеспечение комплексной безопасности учреждения	Соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда, санитарно-гигиенических правил, отсутствие зарегистрированных случаев травматизма граждан и работников учреждения за отчетный период, своевременная	5

		подготовка к отопительному сезону, отсутствие предписаний, представлений, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проведенных проверок	
		Наличие замечаний, исполненных в соответствии со сроками, указанными в предписаниях, представлениях, предложениях	3
		Наличие неисполненных в срок предписаний, представлений, предложений или исполненных с нарушением указанных сроков	-2
1.7.	Оснащенность учреждения помещениями, оборудованием, техническими и иными средствами, необходимыми для качественного оказания государственных услуг/выполнения работ и соответствующими установленным нормам и нормативам	Оснащенность учреждения помещениями, оборудованием, техническими и иными средствами	3
		Невыполнение показателя	0
1.8.	Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставления государственных услуг/выполнения работ	Отсутствие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания государственных услуг/выполнения работ, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей	3

		организацией и контрольно-надзорных органов	
		Наличие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания государственных услуг/выполнения работ, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорных органов	-2
1.9.	Обеспечение информационной открытости учреждения	Обеспечение регистрации и размещения информации об учреждении в соответствии с законодательством Российской Федерации и Новгородской области	5
		Невыполнение показателя	0
1.10.	Обеспечение деятельности наблюдательного совета в учреждении	Проведение наблюдательного совета не реже одного раза в квартал, качественная и своевременная подготовка документов для проведения наблюдательного совета	4
		Невыполнение показателя	0
1.11.	Реализация приоритетного проекта или участие в работе ведомственного проектного офиса	Реализации приоритетного проекта или участие в работе ведомственного проектного офиса	5
		Невыполнение показателя	0
1.12.	Заключение энергосервисного контракта или предоставление энергетической	Достижение показателя результативности – 100 %	3
		Невыполнение показателя	0

	декларации		
2. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя			
2.1.	Своевременность представления месячных, квартальных и годовых отчетов об итогах деятельности учреждения, статистической отчетности, проектов планов финансово-хозяйственной деятельности на очередной финансовый год	Соблюдение сроков представления сведений, отчетов и статистической отчетности, планов финансово-хозяйственной деятельности	5
		Нарушение сроков представления сведений, отчетов и статистической отчетности, планов финансово-хозяйственной деятельности	-2
2.2.	Качество представления бухгалтерских отчетных данных по установленным формам	Качественное представление бухгалтерских отчетных данных по установленным формам (без ошибок и опечаток), достоверность отчетных бухгалтерских данных	5
		Невыполнение показателя	0
2.3.	Целевое и эффективное использование бюджетных средств, в том числе в рамках государственного задания, внебюджетных средств	Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств, установленных в ходе проверок	5
		Наличие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств, установленных в ходе проверок	-2
2.4.	Отсутствие просроченной кредиторской	100% отсутствие кредиторской задолженности	3

	задолженности	Невыполнение показателя	0
2.5.	Снижение просроченной дебиторской задолженности по сравнению с 01.01. текущего года	Снижение просроченной дебиторской задолженности по сравнению с 01.01. текущего года	2
		Невыполнение показателя	0
2.6.	Своевременность и полнота ответов на запросы, письма, обращения	Соблюдение сроков представления и полноты ответов на запросы, письма, обращения	10
		Нарушение сроков представления, подготовка информации не в полном объеме по запросам, в ответах на письма и обращения	-2
3. Деятельность учреждения и его руководителя, направленная на работу с кадрами			
3.1.	Укомплектованность учреждения работниками, непосредственно оказывающими государственные услуги/выполняющими работы	Доля укомплектованности, составляющая 90 и более %	8
		Доля укомплектованности, составляющая менее 75 %	6
		Доля укомплектованности, составляющая менее 50 %	-5
3.2.	Соблюдение сроков профессионального обучения или дополнительного профессионального образования работников, непосредственно оказывающих государственные услуги/выполняющих работы	Соблюдение установленных сроков	5
		Невыполнение показателя	0
3.3.	Осуществление мероприятий по организации заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам (трудовых договоров) с	Осуществление мероприятий по организации заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам (трудовых договоров) с работниками	5

	работниками учреждения в связи с введением эффективного контракта в соответствии с рекомендациями Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации	учреждений в связи с введением эффективного контракта в соответствии с рекомендациями Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации	
		Невыполнение показателя	0
3.4.	Сохранение положительного климата в коллективе учреждения	Отсутствие обоснованных официальных обращений по вопросам неурегулированных конфликтных ситуаций, фактов социальной напряженности в коллективе учреждения	2
		Невыполнение показателя	0
Максимальное количество баллов			100

Приложение № 3
к Примерному положению
об оплате труда работников
государственных областных
автономных учреждений,
подведомственных министерству
спорта Новгородской области,
в сфере деятельности центров
спортивной подготовки

ОТЧЕТ
об эффективности деятельности руководителя учреждения
за _____ квартал _____ года

(наименование учреждения)

(фамилия, имя, отчество руководителя учреждения)

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности руководителя учреждения	Критерий оценки эффективности деятельности	Максимальное количество баллов	Количество баллов по оценке руководителя	Количество баллов по оценке комиссии
I. Основная деятельность учреждения					
1.					
2.					
3.					
II. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения					
1.					
2.					
3.					
III. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами					
1.					
2.					
3.					
Итого:					

Руководитель учреждения _____ И.О.Фамилия
(подпись)

Приложение № 4
к Примерному положению
об оплате труда работников
государственных областных
автономных учреждений,
подведомственных министерству
спорта Новгородской области,
в сфере деятельности центров
спортивной подготовки

ОТЧЕТ
об эффективности деятельности учреждения
за _____ год

(наименование учреждения)

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности руководителя учреждения	Критерий оценки эффективности деятельности	Максимальное количество баллов	Количество баллов по оценке руководителя	Количество баллов по оценке комиссии
I. Основная деятельность учреждения					
1.					
2.					
3.					
II. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения					
1.					
2.					
3.					
III. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами					
1.					
2.					

3.					
Итого:					

Руководитель учреждения _____ И.О.Фамилия
(подпись)

Приложение № 5
к Примерному положению
об оплате труда работников
государственных областных
автономных учреждений,
подведомственных министерству
спорта Новгородской области,
в сфере деятельности центров
спортивной подготовки

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей эффективности деятельности работников учреждения и
критериев оценки эффективности их деятельности

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности заместителя руководителя учреждения	Критерий оценки эффективности деятельности	Максимальное количество баллов
1. Заместитель руководителя учреждения:			
1.1.	Выполнение государственного задания	Выполнение государственного задания в полном объеме	30
		Невыполнение показателя	0
1.2.	Качество, полнота и сроки исполнения должностных обязанностей	Исполнение должностных обязанностей без замечаний и в установленные сроки	20
		Невыполнение показателя	0
1.3.	Обеспечение комплексной безопасности учреждения	Соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда, санитарно- гигиенических правил. Отсутствие зарегистрированных случаев травматизма граждан и работников учреждения за отчетный период, своевременная подготовка к отопительному сезону и т.п. (отсутствие предписаний, представлений, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проведенных проверок либо отсутствие самих проверок)	10

		Наличие замечаний, исполненных в соответствии со сроками, указанными в предписаниях, представлениях, предложениях	5
		Наличие неисполненных в срок предписаний, представлений, предложений или исполненных с нарушением указанных сроков	-2
1.4.	Оснащенность учреждения помещениями, оборудованием, техническими и иными средствами, необходимыми для качественного оказания государственных услуг/выполнения работ и соответствующими установленным нормам и нормативам	Оснащенность учреждения оборудованием, техническими и иными средствами	10
		Невыполнение показателя	0
1.5.	Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставления государственных услуг/выполнения работ	Отсутствие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания государственных услуг/выполнения работ, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорных органов	20
		Наличие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания государственных услуг/выполнения работ, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорных органов	-10

1.6.	Обеспечение информационной открытости учреждения	Обеспечение размещения информации на стендах, находящихся в здании учреждения, представление информации для размещения на официальном сайте учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»	10
		Невыполнение показателя	0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			100
2. Главный бухгалтер учреждения:			
2.1.	Качество, полнота и сроки исполнения должностных обязанностей	Исполнение должностных обязанностей без замечаний и в установленные сроки	20
		Невыполнение показателя	0
2.2.	Своевременность представления месячных, квартальных и годовых отчетов об итогах деятельности учреждения, статистической отчетности, информации по отдельным запросам, проектов планов финансово-хозяйственной деятельности на очередной финансовый год	Соблюдение сроков представления сведений, отчетов и статистической отчетности, планов финансово-хозяйственной деятельности	20
		Нарушение сроков представления сведений, отчетов и статистической отчетности, планов финансово-хозяйственной деятельности	-10
2.3.	Качество представления бухгалтерских отчетных данных по установленным формам	Качественное представление бухгалтерских отчетных данных по установленным формам (без ошибок и опечаток), достоверность отчетных бухгалтерских данных	30
		Невыполнение	0

		показателя	
2.4.	Целевое и эффективное использование бюджетных средств, в том числе в рамках государственного задания, внебюджетных средств	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности и нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств в течение учетного периода	30
		Наличие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности в течение учетного периода	-10
		Наличие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств, установленных в ходе проверок	-10
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			100
3. Работники учреждения, занимающие должности руководителей структурных подразделений:			
3.1.	Качество, полнота и сроки исполнения должностных обязанностей	Исполнение должностных обязанностей без замечаний и в установленные сроки	50
		Невыполнение показателя	0
3.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие дисциплинарных взысканий	10

		Невыполнение показателя	0
3.3.	Эффективное планирование и общее руководство структурным подразделением	Отсутствие замечаний руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения на работу структурного подразделения	30
		Невыполнение показателя	0
3.4.	Отсутствие административных штрафов по результатам внешних проверок и отсутствие замечаний по результатам внутренних контрольных мероприятий	Отсутствие административных штрафов и замечаний	10
		Невыполнение показателя	0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			100
4. Работники учреждения, занимающие должности работников физической культуры и спорта:			
4.1.	Качество, полнота и сроки исполнения должностных обязанностей	Исполнение должностных обязанностей без замечаний и в установленные сроки	50
		Невыполнение показателя	0
4.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие дисциплинарных взысканий	10
		Невыполнение показателя	0
4.3.	Своевременное и качественное заполнение и представление отчетной документации	Соблюдение сроков представления отчетной документации по установленным формам (без ошибок и опечаток), достоверность сведений, представленных в отчетной документации	10
		Невыполнение показателя	0

4.4.	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных государственных и платных услуг/выполненных работ	Отсутствие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания государственных услуг/выполнения работ, признанных обоснованными	10
		Невыполнение показателя	0
4.5.	Отношение к порученной работе	Самостоятельность, ответственность, инициативность, настойчивость при достижении результатов	20
		Невыполнение показателя	0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			100
5. Работники учреждения, занимающие должности общеотраслевых профессий рабочих:			
5.1.	Качество, полнота и сроки исполнения должностных обязанностей	Исполнение должностных обязанностей без замечаний и в установленные сроки	50
		Невыполнение показателя	0
5.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие дисциплинарных взысканий	10
		Невыполнение показателя	0
5.3.	Отношение к порученной работе	Самостоятельность, ответственность, инициативность, настойчивость при достижении результатов	30
		Невыполнение показателя	0
5.4.	Обеспечение требований охраны труда	Отсутствие предписаний, представлений, замечаний со стороны контролирующих и	10

		надзорных органов по итогам проведенных проверок	
		Невыполнение показателя	0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			100
6. Работники учреждения, занимающие должности медицинских и фармацевтических работников:			
6.1.	Качество, полнота и сроки исполнения должностных обязанностей	Исполнение должностных обязанностей без замечаний и в установленные сроки	50
		Невыполнение показателя	0
6.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие дисциплинарных взысканий	10
		Невыполнение показателя	0
6.3.	Отношение к порученной работе	Самостоятельность, ответственность, инициативность, настойчивость при достижении результатов	20
		Невыполнение показателя	0
6.4.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий	Отсутствие предписаний, представлений, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проведенных проверок	10
		Невыполнение показателя	0
6.5.	Отсутствие замечаний по работе с документами	Соблюдение сроков в работе с документацией (без ошибок и опечаток), достоверность сведений, представленных в документации	10
		Невыполнение	0

		показателя	
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			100
7. Работники учреждения, занимающие общеотраслевые должности специалистов и служащих:			
7.1.	Качество, полнота и сроки исполнения должностных обязанностей	Исполнение должностных обязанностей без замечаний и в установленные сроки	50
		Невыполнение показателя	0
7.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие дисциплинарных взысканий	10
		Невыполнение показателя	0
7.3.	Отношение к порученной работе	Самостоятельность, ответственность, инициативность, настойчивость при достижении результатов	20
		Невыполнение показателя	0
7.4.	Отсутствие замечаний по работе с документами	Соблюдение сроков в работе с документацией (без ошибок и опечаток), достоверность сведений, представленных в документации	10
		Невыполнение показателя	0
7.5.	Обеспечение требований охраны труда	Отсутствие предписаний, представлений, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проведенных проверок	10
		Невыполнение показателя	0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			100

Приложение № 6
к Примерному положению
об оплате труда работников
государственных областных
автономных учреждений,
подведомственных министерству
спорта Новгородской области,
в сфере деятельности центров
спортивной подготовки

ОТЧЕТ
об эффективности деятельности работника учреждения
за _____ квартал _____ года

(должность, фамилия, имя, отчество работника учреждения)

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работника учреждения	Критерий оценки эффективности деятельности	Максимальное количество баллов	Количество баллов по оценке работника*	Количество баллов по оценке комиссии
1.					
2.					
3.					
Итого:					

Работник учреждения _____ И.О.Фамилия
(подпись)

* - при необходимости.

Приложение № 7
к Примерному положению
об оплате труда работников
государственных областных
автономных учреждений,
подведомственных министерству
спорта Новгородской области,
в сфере деятельности центров
спортивной подготовки

**РАЗМЕРЫ
окладов (должностных окладов) работников учреждений, занимающих
должности работников физической культуры и спорта**

Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, занимающих должности работников физической культуры и спорта по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1.	ПКГ должностей работников физической культуры и спорта первого уровня	
1.1.	1 квалификационный уровень	15608
1.2.	2 квалификационный уровень	17591
2.	ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня	
2.1.	1 квалификационный уровень	19180
2.2.	2 квалификационный уровень	19575
2.3.	3 квалификационный уровень	19973
3.	ПКГ должностей работников физической культуры и спорта третьего уровня	
3.1.	1 квалификационный уровень	22088
3.2.	2 квалификационный уровень	24297

**РАЗМЕРЫ
окладов (должностных окладов) работников учреждений, занимающих
должности медицинских и фармацевтических работников**

Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, занимающих должности медицинских и фармацевтических работников, по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», отнесенные к профессиональным квалификационным группам (ПКГ), утвержденным

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1.	ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»	
1.1.	1 квалификационный уровень	17460
2.	ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
2.1.	1 квалификационный уровень	18386
2.2.	2 квалификационный уровень	19180
2.3.	3 квалификационный уровень	19839
2.4.	4 квалификационный уровень	20304
2.5.	5 квалификационный уровень	20899
3.	ПКГ «Врачи и провизоры»	
3.1.	1 квалификационный уровень	20237
3.2.	2 квалификационный уровень	22088
3.3.	3 квалификационный уровень	24072
3.4.	4 квалификационный уровень	25923

РАЗМЕРЫ

окладов (должностных окладов) работников учреждений, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих

Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, отнесенные к профессиональным квалификационным группам (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»:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1.1.	1 квалификационный уровень	18386
1.2.	2 квалификационный уровень	18783
2.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
2.1.	1 квалификационный уровень	19839
2.2.	2 квалификационный уровень	20370
2.3.	3 квалификационный уровень	20767
2.4.	4 квалификационный уровень	21162
2.5.	5 квалификационный уровень	21559
3.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
3.1.	1 квалификационный уровень	22088

3.2.	2 квалификационный уровень	23016
3.3.	3 квалификационный уровень	23941
3.4.	4 квалификационный уровень	24865
3.5.	5 квалификационный уровень	25792
4.	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
4.1.	1 квалификационный уровень	26850
4.2.	2 квалификационный уровень	27776
4.3.	3 квалификационный уровень	28833

**РАЗМЕРЫ
окладов работников учреждений, занимающих общепрофессиональные
профессии рабочих**

Размеры окладов работников учреждений, занимающих общепрофессиональные профессии рабочих, отнесенные к профессиональным квалификационным группам (ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (руб.)
1.	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1.1.	1 квалификационный уровень	14549
1.2.	2 квалификационный уровень	15716
2.	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
2.1.	1 квалификационный уровень	19839
2.2.	2 квалификационный уровень	20633
2.3.	3 квалификационный уровень	21294
2.4.	4 квалификационный уровень	22353

Приложение № 8
к Примерному положению
об оплате труда работников
государственных областных
автономных учреждений,
подведомственных министерству
спорта Новгородской области,
в сфере деятельности центров
спортивной подготовки

**ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ,
относимых к административно-управленческому и вспомогательному
персоналу учреждений**

1. Административно-управленческий персонал³:

1. Директор учреждения
2. Заместитель директора учреждения
3. Главный бухгалтер
4. Начальник отдела (заведующий структурным подразделением)

2. Вспомогательный персонал⁴:

1. Бухгалтер
2. Водитель автомобиля
3. Врач функциональной диагностики
4. Системный администратор
5. Специалист по антидопинговому обеспечению
6. Менеджер по персоналу
7. Уборщик служебных помещений
8. Экономист
9. Юрисконсульт.

³ К административно-управленческому персоналу могут быть отнесены иные специалисты, указанные в разделе «Специалисты» квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих (постановление Минтруда РФ от 21.08.1998 № 37).

⁴ К вспомогательному персоналу могут быть отнесены иные служащие, указанные в разделе «Должности других служащих (технических исполнителей)» квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденного постановлением Минтруда РФ от 21.08.1998 № 37, иные рабочие, указанные в тарифно-квалификационных характеристиках по общетраслевым профессиям рабочих.