



**ИНСПЕКЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ОХРАНЫ
КУЛЬТУРНОГО НАСЛЕДИЯ НОВГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

20.12.2024 № 6

Великий Новгород

**Об утверждении Примерного положения об оплате труда
работников государственных областных бюджетных учреждений,
подведомственных инспекции государственной охраны
культурного наследия Новгородской области**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, областным законом от 26.12.2014 № 699-ОЗ «О реализации некоторых положений Трудового кодекса Российской Федерации на территории Новгородской области», постановлением Правительства Новгородской области от 12.03.2014 № 160 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области» инспекция государственной охраны культурного наследия Новгородской области **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников государственных областных бюджетных учреждений, подведомственных инспекции государственной охраны культурного наследия Новгородской области.

2. Признать утратившим силу постановление инспекции государственной охраны культурного наследия Новгородской области от 10.07.2020 № 1 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных областных бюджетных учреждений, подведомственных инспекции государственной охраны культурного наследия Новгородской области».

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

Начальник инспекции



А.Ю. Курочкин

УТВЕРЖДЕНО

постановлением инспекции
государственной охраны
культурного наследия
Новгородской области

от 20.12.2024 № 6

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственных областных бюджетных учреждений, подведомственных инспекции государственной охраны культурного наследия Новгородской области

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников государственных областных бюджетных учреждений культуры, подведомственных инспекции государственной охраны культурного наследия Новгородской области (далее инспекция), осуществляющих деятельность в сфере сохранения объектов культурного наследия (памятников истории и культуры) (далее Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Новгородской области от 12.03.2014 № 160 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области» и регулирует порядок оплаты труда работников бюджетных учреждений подведомственных инспекции государственной охраны культурного наследия Новгородской области, осуществляющих деятельность в сфере сохранения объектов культурного наследия (памятников истории и культуры) (далее учреждение).

1.2. Оплата труда работников учреждения состоит из:

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

1.3. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих и служащих инспекции.

Порядок определения расчетного среднемесячного уровня оплаты труда государственных гражданских служащих и служащих инспекции и расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения устанавливается в соответствии с пунктом 2-2 Положения о системе оплаты труда работников государственных (бюджетных, автономных и казенных) учреждений, созданных Новгородской областью, утвержденного постановлением Правительства Новгородской области от

12.03.2014 № 160 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области».

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

1.4. 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».

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

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

2.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера состоит из 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 Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

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, в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными нормативными правовыми актами.

2.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения,

заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения) устанавливается в кратности, равной 5.

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 4.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителя 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.

Должностной оклад заместителя руководителя учреждения устанавливаются на 15 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

2.4. Выплаты компенсационного характера:

2.4.1. 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;

2.4.2. 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;

2.4.3. Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 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;

2.4.4. 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;

2.4.5. 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;

2.4.6. Выплаты руководителя 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 (аттестации рабочих мест по условиям труда).

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

2.4.8. Оплата труда руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации;

2.4.9. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и выплачиваются в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют документально подтверждаемый доступ, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

2.5. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам) по занимаемой должности. Основанием для установления выплаты компенсационного характера руководителю учреждения является приказ инспекции, заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения - приказ учреждения.

2.6. Выплаты стимулирующего характера:

2.6.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются с учетом показателей результативности деятельности на основании критериев оценки результативности деятельности руководителей учреждений, заместителей руководителей учреждений, главных бухгалтеров учреждений в соответствии с приложением № 4 к Положению.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, полгода, год) и начисляются ежемесячно в размере определенном приложением №4 к Положению.

Решение об установлении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в отношении руководителя учреждения принимается работодателем и оформляется приказом инспекции, в отношении заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения – руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда и оформляется приказом учреждения;

2.6.2. Выплата за качество выполняемых работ осуществляется одновременно при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия (знаками отличия) в случаях, предусмотренных федеральными нормативными правовыми актами, - в размере 200 % должностного оклада;

наградах и поощрениях, предусмотренных областными нормативными правовыми актами, - в размере 100 % должностного оклада;

осуществляются ежемесячно:

за ученую степень кандидата наук или почетное звание «Заслуженный» по профилю профессиональной деятельности - 10 % оклада (должностного оклада);

за ученую степень доктора наук по профилю профессиональной деятельности - 20 % оклада (должностного оклада);

за наличие аттестации в Минкультуры России по профилю деятельности - 25 % оклада (должностного оклада) за каждый вид аттестации.

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

от 1 года до 3 лет	- 10 % должностного оклада;
от 3 до 6 лет	- 15 % должностного оклада;
от 6 до 10 лет	- 20 % должностного оклада;
свыше 10 лет	- 30 % должностного оклада.

Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение выплаты, определяется подпунктом 3.6.4 настоящего Положения.

2.6.4. Премияльные выплаты по итогам работы:

2.6.4.1. Премирование руководителя учреждения осуществляется по итогам работы за квартал на основании оценки эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения и критериев оценки эффективности их деятельности в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению в пределах фонда оплаты труда учреждения;

2.6.4.2. Оценка показателей эффективности деятельности учреждения проводится один раз в год не позднее 20 декабря отчетного года, руководителя учреждения - ежеквартально не позднее 30 числа месяца, следующего за отчетным кварталом (за IV квартал отчетного года - не позднее 20 декабря отчетного года), в соответствии с установленными в приложении № 1 к настоящему Положению критериями оценки

эффективности их деятельности путем суммирования баллов за отчетный период;

2.6.4.3. Оценка эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения осуществляется оценочной комиссией, состав и порядок деятельности которой утверждаются приказом инспекции;

2.6.4.4. Руководитель учреждения в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению представляет в оценочную комиссию отчеты об оценке эффективности деятельности:

учреждения - ежегодно не позднее 15 декабря отчетного года;

руководитель учреждения - ежеквартально не позднее 20 числа месяца, следующего за отчетным кварталом (за IV квартал отчетного года - не позднее 15 декабря отчетного года);

2.6.4.5. По результатам рассмотрения отчетов оценочная комиссия в срок не позднее 30 числа последнего месяца истекающего квартала готовит предложения о конкретном размере премии руководителю учреждения (невыплате премии руководителю учреждения). На основании предложений оценочной комиссии работодателем принимается решение о премировании или об отказе в премировании и конкретных размерах премиальных выплат по итогам работы руководителя учреждения, которое оформляется приказом инспекции.

Оценочная комиссия, созданная учредителем, ежеквартально в срок не позднее 25 числа последнего месяца истекающего квартала проводит оценку эффективности деятельности руководителя учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности в баллах.

По результатам рассмотрения отчета руководителя учреждения оценочная комиссия, созданная учредителем, готовит предложения о премировании (невыплате премии) руководителя учреждения.

2.6.4.6. Премирование заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения осуществляется по итогам работы за месяц на основании оценки эффективности их деятельности и критериев оценки эффективности их деятельности в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению;

2.6.4.7. Оценка показателей эффективности деятельности заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения проводится ежемесячно в соответствии с установленными критериями оценки их деятельности путем суммирования баллов за отчетный период;

2.6.4.8. 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);

2.6.4.9. Заместитель руководителя учреждения, главный бухгалтер учреждения с учетом приложения № 2 к настоящему Положению представляют в оценочную комиссию, созданную учреждением, ежемесячно отчеты об оценке эффективности их деятельности не позднее 25 числа;

2.6.4.10. По результатам рассмотрения отчетов оценочная комиссия, созданная учреждением, готовит предложения о премировании заместителя руководителя, 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;

2.6.4.11. 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.

2.7. Основанием для установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения является приказ инспекции, заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения - приказ учреждения.

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, бабушка, 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, (усыновления или опекуна);

родителям школьников для приобретения школьных товаров к началу нового учебного года;

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 - работодателем и оформляется приказом инспекции;

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 - работодателем и оформляется приказом инспекции;

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. Размеры окладов (должностных окладов) по соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ) работников учреждения (за исключением руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения) (далее работники

учреждения) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ (приложение № 3 к настоящему Положению).

Условия оплаты труда работников учреждения определяются в трудовом договоре, заключаемом на основе примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, определенной в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р.

3.2. В целях дифференциации окладов (должностных окладов) работникам учреждения может быть установлен повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) в размере до 3,0 оклада (должностного оклада) при условии надлежащего исполнения трудовых (должностных) обязанностей.

Размеры повышающих коэффициентов, показатели и критерии применения повышающих коэффициентов предусмотрены в приложении № 5 настоящему Положению.

Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда и оформляется приказом учреждения. Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) работников учреждения устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, полгода, год, период времени) и начисляются ежемесячно.

Размер ежемесячной выплаты по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

3.3. Выплаты компенсационного характера:

3.3.1. 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;

3.3.2. 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;

3.3.3. 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 пределах фонда оплаты труда в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации;

3.3.4. 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;

3.3.5. Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 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;

3.3.6. 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 (аттестации рабочих мест по условиям труда);

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

3.3.8. Оплата труда работников учреждения в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации;

3.3.9. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются работникам учреждения, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и выплачиваются в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют документально подтверждаемый доступ, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

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

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

3.6. Выплаты стимулирующего характера:

3.6.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются с учетом показателей результативности деятельности на основании критериев оценки результативности деятельности работников по каждой должности в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, полгода, год) и начисляются ежемесячно.

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

3.6.2. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются одновременно при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия (знаками отличия) в случаях, предусмотренных федеральными нормативными правовыми актами, - в размере 200 % оклада (должностного оклада);

наградах и поощрениях, предусмотренных областными нормативными правовыми актами, - в размере 100 % оклада (должностного оклада);

осуществляются ежемесячно:

за ученую степень кандидата наук или почетное звание «Заслуженный» по профилю профессиональной деятельности - 10 % оклада (должностного оклада);

за ученую степень доктора наук по профилю профессиональной деятельности - 20 % оклада (должностного оклада).

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

от 1 года до 3 лет	- 10 % должностного оклада;
от 3 до 6 лет	- 15 % должностного оклада;
от 6 до 10 лет	- 20 % должностного оклада;
свыше 10 лет	- 30 % должностного оклада.

3.6.4. В стаж работы, дающий право на установление выплаты, включаются:

период работы на должностях руководителей и специалистов организаций различных форм собственности, осуществляющих деятельность в сфере сохранения объектов культурного наследия;

период работы на должностях руководителей и специалистов учреждений культуры (федеральных, областных, муниципальных);

период работы на должностях руководителей и специалистов органов государственной власти и органов местного самоуправления.

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты, осуществляется комиссией учреждения по установлению стажа работы, состав которой утверждается приказом учреждения.

Выплата за стаж работы осуществляется с момента возникновения права на ее установление, если документы, подтверждающие стаж работы, находятся в учреждении, а в случае их отсутствия со дня представления этих документов.

При увольнении работника выплата за стаж работы исчисляется пропорционально отработанному времени.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж работы, является трудовая книжка.

Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения выплаты за стаж работы или определения ее размера рассматриваются в порядке, установленном действующим законодательством.

3.6.5. Премииальные выплаты по итогам работы:

3.6.5.1. Премирование работников учреждения осуществляется по итогам работы за месяц на основании оценки эффективности их деятельности и критериев оценки эффективности их деятельности в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению;

3.6.5.2. 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;

3.6.5.3. Работники учреждения с учетом приложения № 2 к настоящему Положению представляют в оценочную комиссию, созданную учреждением, отчеты об оценке эффективности деятельности в сроки, установленные приказом учреждения;

3.6.5.4. По результатам рассмотрения отчетов оценочная комиссия, созданная учреждением, готовит предложения о премировании работников учреждения (невыплате премии работникам 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;

3.6.5.5. 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.

3.7. Основанием для установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения является приказ учреждения.

3.8. 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, (усыновления или опекуна);

родителям школьников для приобретения школьных товаров к началу нового учебного года;

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.

3.9. 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.

3.10. 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
бюджетных учреждений,
подведомственных инспекции
государственной охраны
культурного наследия
Новгородской области

Перечень
показателей эффективности государственных областных бюджетных
учреждений, подведомственных инспекции государственной охраны
культурного наследия Новгородской области, руководителей учреждений и
критериев оценки эффективности их деятельности

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1.	Основная деятельность учреждения		
1.1.	Планирование работы	планирование работы за отчетный период	5 баллов
		отсутствие планирования работы учреждения	0 баллов
1.2.	Выполнение государственного задания	выполнение государственного задания за отчетный период в полном объеме	10 баллов
		Выполнение государственного задания менее 100%, но более чем на 85 %	5 баллов
		Выполнение государственного задания менее, чем на 85 %	0 баллов
1.3.	Обеспечение комплексной безопасности учреждения	обеспечение комплексной безопасности учреждения за отчетный период в полном объеме	5 баллов
		наличие предписаний, проверяющих органов в сфере безопасности учреждения	0 баллов
1.4.	Оснащенность учреждения помещениями, оборудованием, техническими и иными средствами, необходимыми для	оснащенность учреждения помещениями, оборудованием,	5 баллов

	качественного выполнения работ и соответствующими установленным нормам и нормативам	техническими и иными средствами, необходимыми для качественного оказания услуг (выполнения работ) и соответствующими установленным нормам и нормативам за отчетный период в полном объеме	
		Отсутствие оснащенности оснащенность учреждения помещениями, оборудованием, техническими и иными средствами, необходимыми для качественного оказания услуг (выполнения работ) и соответствующими установленным нормам и нормативам за отчетный период	0 баллов
1.5.	Доступность и качество выполняемых работ	отсутствие обоснованных жалоб на качество предоставления услуг (выполнение работ)	5 баллов
		наличие жалоб на качество оказанных услуг (выполненных работ), признанных обоснованными по результатам проверок органом, осуществляющим функции учредителя, и контрольно-надзорными органами	0 баллов
1.6.	Осуществление инновационной деятельности	осуществление инновационной деятельности за отчетный период	5 баллов
		отсутствие инновационной деятельности	0 баллов
1.7.	Обеспечение информационной открытости учреждения	Размещение информации о деятельности учреждения во всех каналах размещения информации: сайт учреждения, паблики в	5 баллов

		социальных сетях, государственных информационных системы	
		Размещение не в полном объеме информации о деятельности учреждения в одном из каналов размещения информации: сайт учреждения, паблики в социальных сетях, государственные информационные системы	5 балла
		Размещение не в полном объеме информации о деятельности учреждения в более, чем одном канале размещения информации: сайт учреждения, паблики в социальных сетях, государственные информационные системы	0 баллов
2.	Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина начальника учреждения		
2.1.	Своевременность представления месячных, квартальных и годовых отчетов об итогах деятельности учреждения	представление месячных, квартальных и годовых отчетов об итогах деятельности учреждения за отчетный период	5 баллов
		не представление месячных, квартальных и годовых отчетов об итогах деятельности учреждения за отчетный период	0 баллов
2.2.	Целевое и эффективное использование бюджетных средств, в том числе в рамках государственного задания	целевое и эффективное использование бюджетных средств, в том числе в рамках государственного задания за отчетный период	10 баллов

		нецелевое и неэффективное использование бюджетных средств, в том числе в рамках государственного задания за отчетный период	0 баллов
2.3.	Целевое и эффективное использование внебюджетных средств (средства от приносящей доход деятельности учреждения, благотворительная и спонсорская помощь)	целевое и эффективное использование внебюджетных средств (средства от приносящей доход деятельности учреждения, благотворительная и спонсорская помощь) за отчетный период	5 баллов
		нецелевое и неэффективное использование внебюджетных средств (средства от приносящей доход деятельности учреждения, благотворительная и спонсорская помощь) за отчетный период	0 баллов
2.4.	Качество представления бухгалтерских отчетных данных по установленным формам	отсутствие нарушений, ведущих к недостоверности показателей бухгалтерской отчетности за отчетный период	5 баллов
		наличие нарушений, ведущих к недостоверности показателей бухгалтерской отчетности за отчетный период	0 баллов
2.5.	Соблюдение сроков и порядка представления проекта плана финансово-хозяйственной деятельности на очередной финансовый год	соблюдение сроков и порядка представления проекта плана финансово-хозяйственной деятельности на очередной финансовый год	5 баллов
		несоблюдение сроков и порядка представления проекта плана финансово-	0 баллов

		хозяйственной деятельности на очередной финансовый год	
2.6.	Соблюдение сроков представления учреждением статистической отчетности, информации по отдельным запросам	своевременное предоставление отчетов	5 баллов
		своевременное предоставление отчетов	0 баллов
3.	Деятельность учреждения, начальника учреждения, направленная на работу с кадрами		
3.1.	Укомплектованность учреждения работниками	количество вакантных должностей не более 5 одновременно в отчетном периоде	5 баллов
		количество вакантных должностей более 5 одновременно в отчетном периоде	0 баллов
3.2.	Соблюдение сроков профессионального обучения или дополнительного профессионального образования работников учреждения	прохождение работниками учреждения в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации, участие в семинарах, вебинарах за отчетный период	5 баллов
		не прохождение работниками учреждения в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации, участие в семинарах, вебинарах за отчетный период	0 баллов
3.3.	Доведения средней заработной платы соответствующих категорий работников до установленных соотношений среднемесячной заработной платы в Новгородской области в соответствии с утвержденной «дорожной картой» (при наличии)	рост средней заработной платы работников учреждения в отчетному году по сравнению с предшествующим годом	5 баллов
		отсутствие роста средней заработной платы работников учреждения в отчетному году по сравнению с предшествующим	0 баллов

		ГОДОМ	
3.4.	Осуществление мероприятий по организации заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам (трудовых договоров) с работниками учреждений в связи с введением эффективного контракта в соответствии с рекомендациями Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации	осуществление мероприятий по организации заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам (трудовых договоров) с работниками учреждений в связи с введением эффективного контракта в соответствии с рекомендациями Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации запланированных на отчетный период	5 баллов
		отсутствие мероприятий по организации заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам (трудовых договоров) с работниками учреждений в связи с введением эффективного контракта в соответствии с рекомендациями Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации запланированных на отчетный период	0 баллов
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			100 баллов

Приложение № 2
к Примерному положению об
оплате труда работников
государственных областных
бюджетных учреждений,
подведомственных инспекции
государственной охраны
культурного наследия
Новгородской области

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

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1.	Заместитель начальника		
1.1.	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей	качественное исполнение трудовых обязанностей, отсутствие зафиксированных замечаний за период	50 баллов
		ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, наличие зафиксированных замечаний, дисциплинарных взысканий за период	0 баллов
1.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие дисциплинарных взысканий	20 баллов
		наличие дисциплинарных взысканий	0 баллов
1.3.	Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников учреждения	отсутствие замечаний за несоблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников учреждения	20 баллов
		наличие замечаний за несоблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников учреждения	0 баллов
1.4.	Освоение программ профессионального обучения или дополнительного профессионального образования	прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации, участие в семинарах, вебинарах.	10 баллов
		отказ от прохождения курсов или программ повышения квалификации	минус 10 баллов
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		100 баллов
2.	Главный бухгалтер		

2.1.	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей	качественное исполнение трудовых обязанностей, отсутствие зафиксированных замечаний за период	50 баллов
		ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, наличие зафиксированных замечаний, дисциплинарных взысканий за период	0 баллов
2.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие дисциплинарных взысканий	20 баллов
		наличие дисциплинарных взысканий	0 баллов
2.3.	Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников учреждения	отсутствие замечаний за несоблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников учреждения	20 баллов
		наличие замечаний за несоблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников учреждения	0 баллов
2.4.	Освоение программ профессионального обучения или дополнительного профессионального образования	прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации, участие в семинарах, вебинарах.	10 баллов
		отказ от прохождения курсов или программ повышения квалификации	минус 10 баллов
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		100 баллов
3.	Начальник отдела, главный инженер, главный инженер – проекта, главный архитектор проекта, главный специалист-архитектор, главный специалист- конструктор, главный специалист		
3.1.	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей	качественное исполнение трудовых обязанностей, отсутствие зафиксированных замечаний за период	50 баллов
		ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, наличие зафиксированных замечаний, дисциплинарных взысканий за период	0 баллов
3.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие дисциплинарных взысканий	20 баллов
		наличие дисциплинарных взысканий	0 баллов
3.3.	Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников учреждения	отсутствие замечаний за несоблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников учреждения	20 баллов

		наличие замечаний за несоблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников учреждения	0 баллов
3.4.	Освоение программ профессионального обучения или дополнительного профессионального образования	прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации, участие в семинарах, вебинарах.	10 баллов
		отказ от прохождения курсов или программ повышения квалификации	минус 10 баллов
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		100 баллов
4.	Ведущий архитектор, ведущий конструктор, ведущий специалист, ведущий инженер, производитель работ, инженер-сметчик		
4.1.	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей	качественное исполнение трудовых обязанностей, отсутствие зафиксированных замечаний за период	50 баллов
		ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, наличие зафиксированных замечаний, дисциплинарных взысканий за период	0 баллов
4.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие дисциплинарных взысканий	20 баллов
		наличие дисциплинарных взысканий	0 баллов
4.3.	Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников учреждения	отсутствие замечаний за несоблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников учреждения	20 баллов
		наличие замечаний за несоблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников учреждения	0 баллов
4.4.	Освоение программ профессионального обучения или дополнительного профессионального образования	прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации, участие в семинарах, вебинарах.	10 баллов
		отказ от прохождения курсов или программ повышения квалификации	минус 10 баллов
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		100 баллов

Приложение № 3

к Примерному положению об
оплате труда работников
государственных областных
бюджетных учреждений,
подведомственных инспекции
государственной охраны
культурного наследия
Новгородской области

Минимальные размеры
окладов (должностных окладов) работников государственных областных
бюджетных учреждений, подведомственных инспекции государственной
охраны культурного наследия Новгородской области

1. Минимальные размеры окладов работников, занимающих должности служащих (за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера) 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» составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1	2	3
1.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
	производитель работ (прораб) (3 квалификационный уровень)	14 000
2.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
	ведущий архитектор (4 квалификационный уровень)	17 000
	ведущий конструктор (4 квалификационный уровень)	17 000
	ведущий инженер (4 квалификационный уровень)	17 000
	главный специалист (5 квалификационный уровень)	17200

2. Минимальные размеры окладов работников, занимающих должности служащих не отнесенные к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих составляют:

№ п/п	Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)

1	2	3
1.	главный архитектор проекта	20 500
2.	главный инженер проекта	20 500
3.	главный инженер	20 500
4.	главный специалист-архитектор	18 000
5.	главный специалист-конструктор	18 000
6.	инженер-сметчик	17 000
7.	ведущий специалист	16 000

Приложение № 4

к Примерному положению об оплате труда работников государственных областных бюджетных учреждений, подведомственных инспекции государственной охраны культурного наследия Новгородской области

Перечень показателей результативности деятельности руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения и критерии оценки результативности их деятельности

№ п/п	Наименование показателей результативности деятельности	Критерий оценки результативности	Размер выплаты (% от должностного оклада)
1	Руководитель учреждения		
1.1.	Обеспечение стабильности финансово-экономической деятельности учреждения	отсутствие просроченной, необоснованной кредиторской задолженности	25
		наличие просроченной, необоснованной кредиторской задолженности	0
1.2.	Контроль за соблюдением финансово-экономической деятельности учреждения	отсутствие нарушений финансово-экономической деятельности учреждения	20
		наличие обоснованных нарушений финансово-экономической деятельности учреждения	0
1.3.	Участие в выполнении наиболее важных, сложных и срочных работ	участвует	25
		не участвует	0
1.4.	Выполнение работ высокой интенсивности и сложности, большой объем	выполняется	25
		не выполняется	0
1.5.	Систематическое выполнение неотложных работ, требующих повышенного внимания	выполняется	25
		не выполняется	0
1.6.	Участие в подготовке локальных актов учреждения, иных	выполняется	20
		не выполняется	0

	документов		
1.7.	Участие в работе различных комиссий, рабочих групп, советов, в пределах полномочий учреждения	выполняется	20
		не выполняется	0
1.8.	Оперативное, системное и качественное ведение документации	выполняется	20
		не выполняется	0
1.9.	Оперативное и качественное принятие решений по организации работы структурных подразделений учреждения	выполняется	20
		не выполняется	0
	Максимальная выплата по всем критериям		200% должностного оклада
2.	Заместитель начальника		
2.1.	Обеспечение стабильности финансово-экономической деятельности учреждения	отсутствие просроченной, необоснованной кредиторской задолженности	25
		наличие просроченной, необоснованной кредиторской задолженности	0
2.2.	Контроль за соблюдением финансово-экономической деятельности учреждения	отсутствие нарушений финансово-экономической деятельности учреждения	20
		наличие обоснованных нарушений финансово-экономической деятельности учреждения	0
2.3.	Участие в выполнении наиболее важных, сложных и срочных работ	участвует	25
		не участвует	0
2.4.	Выполнение работ высокой интенсивности и сложности, большой объем	выполняется	25
		не выполняется	0
2.5.	Систематическое выполнение неотложных работ, требующих повышенного внимания	выполняется	25
		не выполняется	0

2.6.	Участие в подготовке локальных актов учреждения, иных документов	выполняется	20
		не выполняется	0
2.7.	Участие в работе различных комиссий, рабочих групп, советов, в пределах полномочий учреждения	выполняется	20
		не выполняется	0
2.8.	Оперативное, системное и качественное ведение документации	выполняется	20
		не выполняется	0
2.9.	Оперативное и качественное принятие решений по организации работы структурных подразделений учреждения	выполняется	20
		не выполняется	0
Максимальная выплата по всем критериям			200% должностного оклада
3.	Главный бухгалтер		
3.1.	Качественное и оперативное выполнение поставленных задач	отсутствие замечаний по ведению бухгалтерского учета, соблюдению сроков, обеспечению дисциплины в части предоставления отчетности, успешное выполнение поручений руководства учреждения	60% должностного оклада
		наличие обоснованных замечаний по ведению бухгалтерского учета, к соблюдению сроков, обеспечению дисциплины в части предоставления отчетности, наличие зафиксированных фактов нарушения исполнительской дисциплины	0% должностного оклада
3.2.	Высокая интенсивность и напряженность рабочего процесса	привлекался к выполнению срочных и ответственных заданий по уставной деятельности учреждения, участие в выполнении особо важных работ и мероприятий	40 % должностного оклада
		не привлекался к выполнению срочных и ответственных заданий по уставной	0% должностного оклада

		деятельности учреждения, участие в выполнении особо важных работ и мероприятий	
3.3. Высокие результаты работы		отсутствие замечаний, соблюдение сроков и качества бухгалтерской, финансовой, кассовой и отчетной документации, статистической отчетности, представление информации по запросам	50 % должностного оклада
		наличие замечаний, несоблюдение сроков и качества бухгалтерской, финансовой, кассовой и отчетной документации, статистической отчетности, не представление информации по запросам	0% должностного оклада
		отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, нарушений сроков, в том числе по результатам проверок контролирующих органов, поддержка уровня финансовой дисциплины, учета бюджетных средств и материальных ресурсов	50% должностного оклада
		наличие замечаний, несоблюдение сроков и качества бухгалтерской, финансовой, кассовой и отчетной документации, статистической отчетности, не представление информации по запросам	0% должностного оклада
	Максимальное количество баллов и максимальная выплата по всем критериям		200% должностного оклада

Перечень
показателей результативности деятельности работников учреждения
и критерии оценки результативности их деятельности

№ п/п	Наименование показателей результативности деятельности	Критерий оценки результативности	Количество баллов	Размер выплаты (% от должностного оклада)
1.	Главный инженер, главный инженер проекта, главный архитектор проекта, главный специалист-архитектор, главный специалист-конструктор, производитель работ			
1.1.	Качественное и оперативное выполнение поставленных задач	своевременное и качественное выполнение в отчетном периоде работ по государственному заданию	35 баллов	35 % должностного оклада
		невыполнение, несвоевременное или некачественное выполнение в отчетном периоде работ по государственному заданию	0 баллов	0 % должностного оклада
1.2.	Высокая интенсивность и напряженность рабочего процесса	участие в выполнении срочных заданий по уставной деятельности учреждения, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями	35 баллов	35 % должностного оклада
		не выполнял/не участвовал в выполнении срочных заданий по уставной деятельности учреждения, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями	0 баллов	0 % должностного оклада
1.3.	Высокие результаты работы	отсутствие обоснованных замечаний к качеству и срокам выполнения должностных обязанностей	30 баллов	30 % должностного оклада

		наличие двух и более обоснованных замечаний к качеству и/или срокам выполнения должностных обязанностей, нарушение исполнительской дисциплины	0 баллов	0 % должностного оклада
	Максимальное количество баллов и максимальная выплата по всем критериям		100 баллов	100% должностного оклада
2.	Ведущий архитектор, ведущий конструктор, ведущий инженер, инженер-сметчик			
2.1.	Качественное и оперативное выполнение поставленных задач	своевременное и качественное выполнение в отчетном периоде работ по государственному заданию	35 баллов	35 % должностного оклада
2.2.	Высокая интенсивность и напряженность рабочего процесса	участие в выполнении срочных заданий по уставной деятельности учреждения, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями	35 баллов	35 % должностного оклада
		не выполнял/не участвовал в выполнении срочных заданий по уставной деятельности учреждения, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями	0 баллов	0 % должностного оклада
2.3.	Высокие результаты работы	отсутствие обоснованных замечаний к качеству и срокам выполнения должностных обязанностей	30 баллов	30 % должностного оклада
		наличие двух и более обоснованных замечаний к качеству и/или срокам выполнения должностных	0 баллов	0 % должностного оклада

		обязанностей, нарушение исполнительской дисциплины		
	Максимальное количество баллов и максимальная выплата по всем критериям		100 баллов	100% должностного оклада
3.	Главный специалист, ведущий специалист			
3.1.	Качественное и оперативное выполнение поставленных задач	качественное и своевременное выполнение заданий и поручений руководителя, исполнительность	35 баллов	35 % должностного оклада
		наличие двух и более обоснованных замечаний к качеству и срокам выполнения заданий и поручений, должностных обязанностей	0 баллов	0 % должностного оклада
3.2.	Высокая интенсивность и напряженность рабочего процесса	участие в выполнении срочных заданий по уставной деятельности учреждения, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями	35 баллов	35 % должностного оклада
		не выполнял/не участвовал в выполнении срочных заданий по уставной деятельности учреждения, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями	0 баллов	0 % должностного оклада
3.3.	Высокие результаты работы	отсутствие обоснованных замечаний к качеству и срокам выполнения должностных обязанностей	30 баллов	30 % должностного оклада
		наличие двух и более обоснованных замечаний к качеству и/или срокам выполнения	0 баллов	0 % должностного оклада

	должностных обязанностей, нарушение исполнительской дисциплины		
	Максимальное количество баллов и максимальная выплата по всем критериям	100 баллов	100% должностного оклада

Приложение № 5
к Примерному положению об
оплате труда работников
государственных областных
бюджетных учреждений,
подведомственных инспекции
государственной охраны
культурного наследия
Новгородской области

Размеры повышающих коэффициентов, показатели и критерии
применения повышающих коэффициентов работников учреждения

№ п/п	Наименование критерия	Показатель	Размер повышающего коэффициента
1.	Главный инженер проекта, главный архитектор проекта, начальник отдела		
1.1.	Наличие аттестации в Минкультуры России по профилю деятельности	имеется	0,25
1.2.	Членство в Национальном реестре проектировщиков/изыскателей	имеется	0,25
1.3.	Участие в проектах по развитию учреждения	участие	0,2
2.	Главный специалист-архитектор, главный специалист конструктор, ведущий архитектор, ведущий конструктор, прораб, инженер-сметчик		
2.1.	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач:		
	самостоятельное и своевременное принятие организационных решений	выполнение обязанностей научного руководителя проекта, главного инженера проекта	0,3
2.2.	Наличие аттестации в Минкультуры России по профилю деятельности	имеется	0,25
2.3.	Членство в Национальном реестре проектировщиков/изыскателей	имеется	0,25
2.4.	Участие в проектах по развитию учреждения	участие	0,2
3.	Главный специалист, ведущий специалист		
3.1.	Участие в проектах по развитию учреждения	участие	0,2