

**ДЕПАРТАМЕНТ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА И ПРОДОВОЛЬСТВИЯ
НОВГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

От 29.08.2014 №10

Великий Новгород

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников образовательных государственных областных бюджетных и автономных организаций, подведомственных департаменту сельского хозяйства и продовольствия Новгородской области

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Новгородской области от 12.03.2014 №160 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области» департамент сельского хозяйства и продовольствия Новгородской области ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников образовательных государственных областных бюджетных и автономных организаций, подведомственных департаменту сельского хозяйства и продовольствия Новгородской области.

2. Настоящее постановление вступает в силу с 01.11.2014 года.

3. Разместить постановление на официальном сайте департамента в информационно – телекоммуникационной сети «Интернет» по адресу <http://apk.novreg.ru>.

4. Опубликовать постановление в газете «Новгородские ведомости».

Проект подготовил и завизировал:
Руководитель департамента



В.В.Кожемякин

УТВЕРЖДЕНО

постановлением департамента
сельского хозяйства и
продовольствия Новгородской

области
от 29.08.14 № 10

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников образовательных государственных
областных бюджетных и автономных организаций, подведомственных
департаменту сельского хозяйства и продовольствия Новгородской
области

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников образовательных государственных областных бюджетных и автономных организаций, подведомственных департаменту сельского хозяйства и продовольствия Новгородской области (далее Положение), разработано в соответствии с **Трудовым кодексом** Российской Федерации, **постановлением** Правительства Новгородской области от 12.03.2014 N 160 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области» и устанавливает порядок и условия оплаты труда работников образовательных государственных областных бюджетных и автономных организаций, подведомственных департаменту сельского хозяйства и продовольствия Новгородской области (далее организации).

1.2. Система оплаты труда работников организаций устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, постановлениями Правительства Новгородской области, в том числе настоящим Положением.

1.3. Система оплаты труда работников организаций включает:

размеры окладов (должностных окладов) работников организаций по соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ);

виды, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Система оплаты труда работников организаций устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

выплат компенсационного и стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения Новгородской областной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ.

1.5. Фонд оплаты труда формируется на календарный год исходя из объема ассигнований областного бюджета и дополнительно из средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований областного бюджета могут направляться на выплаты стимулирующего характера.

1.6. Работодатель обязан обеспечить выплату месячной заработной платы работникам, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже **минимального размера оплаты труда**, установленного федеральным законодательством.

2. Оплата труда руководителя организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации

2.1. Оплата труда руководителя организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размер должностного оклада руководителя организации определяется трудовым договором и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

2.3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации и средней заработной платы работников за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, устанавливается в кратности от 1 до 5. Размер должностного оклада директора организации подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.4. Кратность должностного оклада руководителя образовательной организации к средней заработной плате основного персонала организации:

Руководителю образовательной организации в зависимости от среднесписочной численности учащихся, студентов (включая учащихся, студентов филиалов) за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя организации:

150 человек и менее устанавливается 1,0, за каждые дополнительные 25 учащихся, студентов увеличивается на 0,025 (распространяется до достижения среднесписочной численности учащихся, студентов включая учащихся, студентов филиалов) за календарный год не более 599 человек), от 600 до 1000 человек устанавливается 1,5.

Увеличивается:

за наличие филиала (за каждый) – 0,2;

за наличие общежития со среднесписочной численностью учащихся,

студентов, проживающих в общежитии: 10 и менее учащихся, студентов – на 0,05;

за каждые дополнительные 10 учащихся, студентов – на 0,01;

за каждого учащегося, находящегося на дистанционном обучении – на 0,05.

2.5. В случае когда не представляется возможным по причине отсутствия фактических начислений заработной платы работникам основного персонала организации в течение полного календарного года, предшествующему году установления размера должностного оклада руководителя организации, произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала организации для определения должностного оклада руководителя организации, размер оклада руководителя учреждения составляет 6 200 рублей.

2.6. Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей руководителей и главных бухгалтеров организаций и средней заработной платы работников организации, которые относятся к основному персоналу организации, за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в кратности от 1 до 4.

2.7. Выплаты компенсационного характера:

2.7.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 50 процентов должностного оклада;

2.7.2. Доплата за расширение зон обслуживания заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 50 процентов должностного оклада;

2.7.3. Доплата за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 50 процентов должностного оклада временно отсутствующего работника;

2.7.4. В случае привлечения руководителя организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни размер доплаты 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.

По желанию руководителя организации, заместителя руководителя,

главного бухгалтера организации, 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. Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере в соответствии со **статьей 152** Трудового кодекса Российской Федерации.

2.7.6. Основанием для установления выплат компенсационного характера руководителю организации является приказ департамента сельского хозяйства и продовольствия Новгородской области, заместителям руководителя, главному бухгалтеру организации – приказ директора.

2.8. Выплаты стимулирующего характера:

2.8.1. Директору, заместителям директора, главному бухгалтеру организации устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премия по итогам работы за квартал.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый показатель работы отдельно на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и производятся за счет бюджетных средств областного бюджета, полученных за выполнение государственного задания, и средств, полученных от иной приносящей доход деятельности учреждения;

2.8.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы, директору устанавливается на основании критериев результативности деятельности руководителя за предыдущий учебный год в размере до 100 процентов должностного оклада (приложение 1). Выплата устанавливается на срок не более года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Максимальный размер выплаты 100 процентов должностного оклада устанавливается руководителю организации, имеющего максимальный рейтинг по общему уровню эффективности деятельности образовательных организаций за предыдущий учебный год.

Руководителям других организаций размер выплаты устанавливается пропорционально максимальному рейтингу.

Расчет размера выплаты производится по формуле:

$V = 100\% / P_{\text{макс}} * P_{\text{уч}}$, где:

V - размер выплаты в процентах от должностного оклада руководителя организации;

$P_{\text{макс}}$ - максимальный рейтинг по общему уровню эффективности деятельности организаций за предыдущий учебный год;

$P_{\text{уч}}$ – рейтинг организации по общему уровню эффективности деятельности за предыдущий учебный год.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы заместителю

руководителя, главному бухгалтеру организации устанавливается по результатам оценки результативности их деятельности за предыдущий учебный год в размере до 75 процентов должностного оклада. Выплата устанавливается на срок не более года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Расчет размера выплаты производится аналогично расчету размера выплаты руководителю организации.

2.8.3. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации определяются в соответствии с критериями результативности их деятельности.

Критериями результативности деятельности заместителей руководителя учреждения являются:

своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

рациональное использование финансовых средств, материально-технических и иных ресурсов;

своевременность и полнота подготовки отчетности и информации.

Критериями результативности деятельности главного бухгалтера организации являются:

своевременное и качественное составление квартальной, годовой бухгалтерской и налоговой отчетности;

соблюдение действующего законодательства в осуществлении финансово-хозяйственной деятельности организации;

отсутствие штрафных санкций со стороны ревизионных (проверяющих) финансовых, налоговых, контрольно-ревизионных и других проверяющих органов и учреждений к финансово-хозяйственной деятельности организации.

Размеры выплат стимулирующего характера заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации устанавливаются в соответствии с локальным актом организации.

2.8.4. Премияльные выплаты руководителю устанавливаются в соответствии с критериями оценки целевых показателей эффективности работы организации при наличии экономии по фонду оплаты труда в размере до 150 процентов должностного оклада (приложение 2).

Премияльные выплаты заместителям руководителя, главному бухгалтеру организации устанавливаются с учетом оценки эффективности деятельности организации и при наличии экономии по фонду оплаты труда в размере до 100 процентов должностного оклада.

При наличии дисциплинарного взыскания директору, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения премияльная выплата не выплачивается.

2.8.5. Основанием для установления выплат стимулирующего характера руководителю является приказ департамента сельского хозяйства и продовольствия Новгородской области.

Основанием для установления выплат стимулирующего характера

заместителям руководителя, главному бухгалтеру организации является приказ руководителя.

2.9. Выплаты за качество выполняемых работ по занимаемой должности производятся по следующим ставкам от должностного оклада:

за почетные звания: «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель профтехобразования РСФСР», «Заслуженный мастер профтехобразования РСФСР», «Заслуженный деятель науки и техники РСФСР», «Заслуженный деятель науки РСФСР», «Заслуженный работник культуры РСФСР», «Заслуженный работник физической культуры РСФСР», «Заслуженный учитель СССР», «Заслуженный преподаватель СССР», «Заслуженный мастер профтехобразования СССР», «Заслуженный работник культуры СССР», «Заслуженный работник физической культуры СССР», «Заслуженный тренер СССР», «Заслуженный мастер спорта СССР», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики РФ».

за ученые степени:	кандидат наук	0,1%;
	доктор наук	0,2%.

Выплаты к должностному окладу за наличие квалификационной категории, звания, ученой степени устанавливаются:

начиная с даты возникновения правовых оснований для соответствующих ставок – присвоение квалификационной категории, звания, ученой степени;

при условии выполнения работы по должности, по которой присвоена квалификационная категория;

при условии соответствия звания, ученой степени профилю педагогической деятельности.

Сумма выплаты руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру за квалификационную категорию, звание, ученую степень определяется путем умножения размера должностного оклада на ставку.

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

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника

(родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки);

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

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

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение о выплате материальной помощи руководителю организации, заместителю руководителя, главному бухгалтеру и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя организации – руководителем департамента сельского хозяйства и продовольствия Новгородской области и оформляется приказом департамента сельского хозяйства и продовольствия Новгородской области;

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

Материальная помощь, оказываемая руководителю организации, заместителю руководителя, главному бухгалтеру, может предоставляться в пределах утвержденного для учреждения фонда оплаты труда, не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка.

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

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя организации – руководителем департамента сельского хозяйства и продовольствия Новгородской области и оформляется приказом департамента сельского хозяйства и продовольствия Новгородской области;

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

3. Оплата труда работников организации

(за исключением руководителя организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации)

3.1. Размеры минимальных окладов по профессионально – квалификационной группе (далее – ПКГ) работников организации (за исключением руководителя организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации) (далее работники организации) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей по ПКГ и повышающих коэффициентов к минимальному окладу по занимаемой должности.

3.2. При применении повышающих коэффициентов к минимальному окладу образуется должностной оклад. Работникам организаций, имеющих право на повышающие коэффициенты по двум или нескольким основаниям, для определения должностного оклада размеры повышающих коэффициентов суммируются.

3.3. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», указаны в приложении 3 к Положению.

3.4. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденные 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», указаны в приложении 4 к Положению.

3.5. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденные 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», указаны в приложении 5 к Положению.

3.6. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», указаны в приложении 6 к Положению.

3.7. Перечень высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, устанавливается руководителем организации по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах фонда оплаты труда.

3.8. Выплаты компенсационного характера:

3.8.1. Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

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

По желанию работника, 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.

3.8.3. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

3.8.4. Выплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются работнику организации в случае совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплат и срок, на который они устанавливаются, определяются директором организации с учетом содержания и (или) объема работ.

3.9. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладам (должностным окладам).

3.10. Основанием для установления выплат компенсационного характера работникам организации является приказ руководителя организации.

3.11. Выплаты стимулирующего характера:

3.11.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы работникам организаций производится в соответствии с критериями, определяемыми локальными актами организации и устанавливается в размере до 200 процентов минимального оклада.

3.11.2. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам организации в зависимости от стажа работы в

размере до 30 процентов минимального оклада.

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты, и определение ее размера осуществляются комиссией организации по установлению стажа, состав которой утверждается руководителем организации;

3.11.3. Премирование работников учреждения осуществляется по результатам работы за I квартал, 6 месяцев, 9 месяцев и 12 месяцев на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с показателями эффективности деятельности работников и критериев оценки эффективности их деятельности (приложение 7 к Положению).

Премияльные выплаты производятся по решению руководителя организации:

руководителю структурного подразделения, главному специалисту и иным работникам организации, подчиненным заместителю руководителя организации, - по представлению заместителя руководителя организации; остальным работникам организации – по представлению руководителя структурного подразделения.

Максимальным размером премияльные выплаты работникам организации не ограничиваются.

При наличии дисциплинарного взыскания премияльные выплаты работникам не выплачиваются.

3.11.4. Выплата ежемесячного денежного поощрения работникам организации производится в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными актами организации.

Размер ежемесячного денежного поощрения может составлять до одного оклада.

3.12. Выплаты по повышающим коэффициентам к минимальному окладу по занимаемой должности производятся:

3.12.1. Работникам, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному окладу по занимаемой должности:

за работу в колледже (колледжной группе) - 0,15;

за наличие высшего профессионального образования - 0,10;

за приобретение и совершенствование первичных профессиональных навыков молодым специалистам в течении 2х лет после окончания высшего учебного заведения или организации среднего профессионального образования - 0,43.

3.12.2. Работникам, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей работников образования, искусства и кинематографии среднего и ведущего звена, должностей руководителей структурных подразделений, общетраслевых должностей служащего первого, второго, третьего, четвертого уровня, общетраслевых должностей рабочих первого и второго уровня устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному окладу по занимаемой должности:

за работу в образовательных организациях среднего

профессионального образования, обучающихся детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей-0,2;

за работу в специальных (коррекционных) группах для обучающихся детей с отклонениями в развитии, задержкой психического развития – 0,2.

3.13.3. Работникам, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному окладу по занимаемой должности:

за высшую квалификационную категорию	-0,4*; 0,3
за первую квалификационную категорию	-0,3*; 0,2

*- устанавливается для тех работников, кто прошел аттестацию по новой форме с 2011 года.

3.13.4. Работникам, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей работников дополнительного профессионального образования, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному окладу по занимаемой должности:

за почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель профтехобразования РСФСР», «Заслуженный мастер профтехобразования РСФСР», «Заслуженный деятель науки и техники РСФСР», «Заслуженный деятель науки РСФСР», «Заслуженный работник культуры РСФСР», «Заслуженный работник физической культуры РСФСР», «Заслуженный учитель СССР», «Заслуженный преподаватель СССР», «Заслуженный мастер профтехобразования СССР», «Заслуженный работник культуры СССР», «Заслуженный работник физической культуры СССР», «Заслуженный тренер СССР», «Заслуженный мастер спорта СССР», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики РФ».	-0,1
за ученые степени: кандидат наук	-0,1
доктор наук	-0,2

3.13.5. Повышающие коэффициенты к минимальному окладу за наличие высшего образования, квалификационной категории, звания, ученой

степени устанавливаются:

- начиная с даты возникновения правовых оснований – получение высшего профессионального образования, присвоение квалификационной категории, звания, ученой степени;
- при условии выполнения работы по специальности, по которой присвоена квалификационная категория;
- при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

3.14. Из фонда оплаты труда работникам организации может быть оказана материальная помощь в случаях:

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

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

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

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение о выплате материальной помощи работникам организации и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

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

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

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

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

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

3.17. Размер выплат стимулирующего характера может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к минимальному окладу.

3.18. В случае задержки выплаты работникам организаций заработной платы и других нарушений оплаты труда руководители организаций несут

ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Приложение 1
к Примерному положению об оплате
труда работников образовательных государственных
областных бюджетных и автономных организаций,
подведомственных департаменту
сельского хозяйства и продовольствия Новгородской области

Показатели эффективности деятельности организаций,
их руководителей, работников и критериев оценки результативности
их деятельности

1. Проведение оценки эффективности деятельности организаций, руководителей организаций и работников осуществляется на основании данных государственной статистики, отчетности, сведений и других документов, образуемых в ходе осуществления учреждениями своей деятельности, а также данных, полученных по результатам опросов, анализа открытых источников информации и иными способами проведения данной оценки.

2. Оценка выполнения показателей эффективности деятельности организаций, подведомственных департаменту сельского хозяйства и продовольствия Новгородской области проводится ежеквартально не позднее 15 числа месяца следующего за отчетным периодом, руководителей организаций, заместителей руководителей, главных бухгалтеров организаций и работников организаций – ежеквартально не позднее 15 числа месяца следующего за отчетным периодом в соответствии с установленными критериями оценки их деятельности путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

Руководитель организации готовит отчет об оценке эффективности деятельности организации, руководителя организации и работников организации (далее отчет) не позднее десятого числа месяца, следующего за отчетным периодом, в соответствии с показателями оценки эффективности деятельности организаций, руководителей организаций, работников организаций и критериев оценки эффективности их деятельности и направляет его в оценочную комиссию.

3. Оценочная комиссия формируется из руководителя организации (или его заместителя) и работников департамента сельского хозяйства и продовольствия Новгородской области. В случае проведения оценки эффективности деятельности руководителя организации он не входит в состав оценочной комиссии.

Состав и порядок деятельности оценочной комиссии утверждается правовым актом департамента сельского хозяйства и продовольствия Новгородской области.

Оценочная комиссия рассматривает отчет руководителя организации и на его основе проводит оценку эффективности деятельности организации, его руководителя и работников в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности в баллах.

4. Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 100 процентов. Премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных за отчетный период руководителем организации, работником организации, составит меньше 50 процентов.

5. По результатам рассмотрения отчета оценочная комиссия готовит предложения о премировании (об отказе в премировании) руководителя организации, работников организации.

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

в отношении руководителя организации – департаментом сельского хозяйства и продовольствия Новгородской области и оформляется правовым актом департамента Новгородской области;

в отношении работников организации – руководителем организации и оформляется приказом учреждения.

Перечень

**показателей оценки эффективности деятельности организации,
руководителя организации и критериев оценки эффективности их
деятельности**

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников организации	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1. КАЧЕСТВО ПОДГОТОВКИ ВЫПУСКНИКОВ			
1.	Доля принятых обучающихся на места, определенные контрольными цифрами приема на очную форму обучения, за счет средств областного бюджета	Количество принятых обучающихся на места, определенные контрольными цифрами приема на очную форму обучения, за счет средств областного бюджета Количество мест, определенных контрольными цифрами приема на очную форму обучения, за счет средств областного бюджета	1
2.	Доля выпускников, прошедших сертификацию профессиональных квалификаций	Количество выпускников 2014 года, прошедших сертификацию профессиональных квалификаций Количество выпускников, проходивших сертификацию профессиональных квалификаций	1
3.	Доля выпускников, получивших повышенные разряды в рамках сертификации профессиональных	Количество выпускников 2014 года, получивших повышенные разряды в рамках сертификации профессиональных квалификаций Количество выпускников 2014 года,	1

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников организации	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
	квалификаций	сдающих экзамены по разрядной сетке с учетом досрочного выпуска	
4.	Доля выпускников, получивших повышенные разряды по 2 и более профессиям в рамках сертификации профессиональных квалификаций	Количество выпускников 2014 года, получивших повышенные разряды по 2 и более профессиям Количество выпускников 2014 года, сдающих экзамены по разрядной сетке с учетом досрочного выпуска	1
5.	Доля выпускников учреждения 2013 года очной формы обучения, трудоустроившихся в течение одного года после окончания обучения по полученной профессии	Количество выпускников учреждения 2013 года очной формы обучения, трудоустроившихся в течение одного года после окончания обучения по полученной профессии Общее количество выпускников учреждения 2013 года очной формы обучения по состоянию на 01.01.2013	1
6.	Доля лиц, обучающихся по дополнительным профессиональным образовательным программам за счет внебюджетных средств	Количество лиц, прошедших обучение по дополнительным профессиональным образовательным программам за счет внебюджетных средств в 2013 году на базе учреждения Количество обучающихся по основным профессиональным образовательным программам за счет областного бюджета по состоянию на 01.01.2014	1
7.	Доля выбывших обучающихся до окончания срока обучения без уважительных причин за 2013 год	Число фактически выбывших обучающихся до окончания срока обучения без уважительных причин за 2013 год по состоянию на 01.01.2014 (уважительные причины: смерть, болезнь, призыв в ряды ВС, смена места жительства) Контингент обучающихся по состоянию на 01.01.2014	1
1. СИСТЕМА РАБОТЫ С ИНЖЕНЕРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИМИ КАДРАМИ			
1.	Доля основных педагогических работников, получивших в	Количество основных педагогических работников, получивших в установленном порядке первую и	1

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников организации	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
	установленном порядке первую и высшую квалификационную категорию по новой модели аттестации	высшую квалификационную категорию по новой модели аттестации в период с 01.01.2012 по 01.07.2014 по состоянию на 01.01.2014 в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 №276 Общее количество основных педагогических работников организации по состоянию на 01.01.2014	
2.	Доля педагогических работников с опытом деятельности в организациях соответствующей профессиональной сферы включая совместителей	Количество педагогических работников с опытом деятельности в организациях соответствующей профессиональной сферы, включая совместителей Общее количество педагогических работников организации по состоянию на 01.01.2014, включая совместителей	1
3.	Доля молодых преподавателей и мастеров производственного обучения в возрасте до 35 лет со стажем работы до 5 лет	Количество молодых преподавателей и мастеров производственного обучения в возрасте до 35 лет со стажем работы до 5 лет по состоянию на 01.01.2014 (основные работники) Количество преподавателей и мастеров производственного обучения организации по состоянию на 01.01.2014 (основные работники)	1
3. СОХРАНЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ИНФРАСТРУКТУРЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ			
1.	Обеспеченность учебной и учебно-методической литературой по всем дисциплинам, междисциплинарным курсам и профессиональным модулям основных профессиональных	Количество учебной и учебно- методической литературы по всем дисциплинам, междисциплинарным курсам и профессиональным модулям основных профессиональных образовательных программ Количество обучающихся в организации по состоянию на 01.01.2014	1

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников организации	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
	образовательных программ в соответствии с требованиями ФГОС по профессиям		
2.	Взаимодействие с работодателями в части содействия подготовки кадров (привлечение к ведению образовательного процесса, передача современного оборудования организации, ремонт учебных площадей).	Количество договоров о взаимодействии с работодателями в части содействия подготовки кадров (привлечение к ведению образовательного процесса, передача современного оборудования организации, ремонт учебных площадей).	1
4.ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ			
1.	Доля денежных средств, поступивших от приносящей доход деятельности за отчетный год к поступившим денежным средствам в части оказания государственной услуги за отчетный год	Размер денежных средств, поступивших в организацию за отчетный год по данным годового бухгалтерского отчета об исполнении учреждением плана его финансово- хозяйственной деятельности (ф0503737) Размер денежных средств, направленных в организацию на исполнение им государственного задания в части оказания государственной услуги за отчетный период по данным отчета об использовании субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания (сумма объема финансирования)	1
2.	Отношение средней зарботной платы преподавателей и мастеров производственного обучения в образовательной организации к средней зарботной плате в экономике области	Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата преподавателей и мастеров производственного обучения по данным статистического отчета департамента сельского хозяйства и продовольствия Новгородской области за отчетный год Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников, занятых в сфере	1

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников организации	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
		экономики Новгородской области за отчетный год по данным департамента экономического развития и торговли	
5. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ			
1.	Доля обучающихся организации, получающих услуги по дополнительному образованию в организациях различной организационно -- правовой формы собственности от общего количества обучающихся организации на 30.06.2014	Количество обучающихся организации, получающих услуги по дополнительному образованию в организациях различной организационно-правовой формы собственности, от общего количества обучающихся организации, на 30.06.2014 Количество обучающихся организации по состоянию на 01.01.2014	1
2.	Доля обучающихся организации, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях от общего количества обучающихся организации на 30.06.2014	Количество обучающихся организации, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях от общего количества обучающихся организации на 30.06.2014 Количество обучающихся организации по состоянию на 01.01.2014	1
	Количество призовых мест, полученных организацией в областных мероприятиях (1-3 места), согласно графику, утвержденному приказом департамента сельского хозяйства и продовольствия Новгородской области	Количество призовых мест, полученных организацией в областных мероприятиях (1-3 места), согласно графику, утвержденному приказом департамента сельского хозяйства и продовольствия Новгородской области Количество призовых мест в областных мероприятиях (1-3 места) согласно графику, утвержденному приказом департамента сельского хозяйства и продовольствия Новгородской области	1
6. ФИЗИЧЕСКОЕ ВОСПИТАНИЕ			
1.	Средний уровень физической подготовленности обучающихся организации	Результат областного смотра – конкурса физического воспитания обучающихся среди организаций начального профессионального образования, проводимого департаментом образования, науки и	1

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников организации	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
		молодежной политики в соответствии с приказом от 17.10.2012 №974 Среднеобластной результат смотра - конкурса	
2.	Оценка деятельности системы физического воспитания учащихся	Оценка деятельности организации Среднеобластная оценка деятельности организации	1
7. ИНФОРМАЦИОННАЯ ОТКРЫТОСТЬ			
1.	Наличие официального сайта в сети Интернет и его ведение в соответствии с законодательством Российской Федерации	Размещение информации об организации и обеспечение его поддержки в актуальном состоянии	1
8. СОЗДАНИЕ ДОСТУПНОЙ СРЕДЫ			
1.	Доля обучающихся из числа детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей 2013 года от общей численности обучающихся в образовательной организации в 2013 году в соответствии с данными статистических отчетов	Количество обучающихся из числа детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей по очной форме обучения по состоянию на 01.01.2014 Количество обучающихся организации по очной форме обучения по состоянию на 01.01.2014	1
2.	Доля детей – инвалидов для которых организовано обучение от общего числа обучающихся образовательной организации	Количество выпускников 2013 года из числа детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей Количество обучающихся в организации по очной форме обучения детей – инвалидов по состоянию на 01.01.2014	1
Совокупная значимость всех критериев в баллах			22

Приложение 2
к Примерному положению об оплате
труда работников образовательных государственных
областных бюджетных и автономных организаций,
подведомственных департаменту
сельского хозяйства и продовольствия Новгородской области

Перечень
показателей оценки целевых показателей эффективности деятельности
организации,
руководителя организации и критериев оценки эффективности их
деятельности для установления квартальных премиальных выплат

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности организации, руководителя организации	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
I. Основная деятельность организации			
1.	Обеспечение комплексной безопасности организации	- качество и полнота проведения мероприятий по охране труда работников организации; - качество и полнота проведения мероприятий по пожарной безопасности организации; - качество и полнота проведения мероприятий по электробезопасности организации	3 балла 3 балла 3 балла
2.	Выполнение государственного задания	100% 70%	5 баллов 2 балла
3.	Выполнение плана получения средств от приносящей деятельности	- 100% - 90-99% - 75%-89%	10 баллов 5 баллов 2 балла
4.	Отсутствие нарушений законодательства, выявленных органами, уполномоченными на осуществление государственного контроля (надзора)	- Отсутствие зафиксированных нарушений	5 баллов
5.	Обеспечение информационной открытости организации	Обеспечение регистрации и размещения информации об организации на официальном сайте и поддержка его в актуальном состоянии Наличие информационных	3 балла

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности организации, руководителя организации	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
		буклетов Наличие информационных стендов	3 балла 3 балла
6.	Представление информации учредителю по запросам	Отсутствие замечаний в части предоставления организацией информации по отдельным запросам учредителя	3 балла
7.	Создание и обеспечение деятельности наблюдательного совета	Проведение ежеквартального заседания наблюдательного совета	3 балла
8.	Оснащенность организации помещением, оборудованием, техническими и иными средствами, необходимыми для качественного оказания государственных услуг	Соответствие материально – технического обеспечения организации федеральным государственными образовательными стандартами по результатам государственной аккредитации	3 баллов
II. Финансово-экономическая деятельность организации и исполнительская дисциплина руководителя организации			
1.	Своевременное представление сведений, отчетов и статистической отчетности	Соблюдение сроков, установленного порядка и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности	5 баллов
2.	Эффективное, целевое использование бюджетных средств, в том числе в рамках государственного задания	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности (в том числе и по выплате заработной платы) и нарушений финансово- хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходу бюджетных средств в течение учетного периода	10 баллов
3.	Своевременное исполнение плана финансово – хозяйственной деятельности	Соблюдение сроков и порядка исполнения плана финансово – хозяйственной деятельности	3 балла
III. Деятельность организации, руководителя организации, направленная на работу с кадрами			
1.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определенный период	5 баллов

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности организации, руководителя организации	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
	исполнение трудовых обязанностей	времени в соответствии с должностными обязанностями, а также иных поручений и отсутствие официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков.	
2.	Укомплектованность организации работниками	Не менее 75 процентов	7 баллов
3.	Соблюдение сроков профессионального обучения или дополнительного профессионального образования работников организации	Отсутствие нарушения сроков профессионального обучения или дополнительного профессионального образования работников организации	10 баллов
4.	Доведение средней зарботной платы соответствующих категорий работников до установленных соотношений среднемесячной заработной платы в Новгородской области в соответствии с утвержденной «дорожной картой»	Соответствие средней зарботной платы соответствующих категорий работников до установленных соотношений среднемесячной зарботной платы в Новгородской области в соответствии с утвержденной «дорожной картой»	10 баллов
5.	Своевременное оформление входящей и исходящей документации в установленные сроки, обеспечение систематизации и сохранности поступившей документации	Оформление входящей и исходящей документации в установленные сроки, обеспечение систематизации и сохранности поступившей документации. Отсутствие нарушения сроков	3 балла
Совокупная значимость всех критериев в баллах			100

Приложение 3
к Примерному положению об оплате
труда работников образовательных государственных
областных бюджетных и автономных организаций,
подведомственных департаменту
сельского хозяйства и продовольствия Новгородской области

Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала		
1.1.	Первый уровень	вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	4000
1.2.	Второй уровень		
1.2.1.	1 квалификационный уровень	дежурный по режиму, младший воспитатель	4200
1.2.2.	2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	4610
2.	ПКГ должностей педагогических работников		
2.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	5120
2.2.	2 квалификационный уровень	инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-	5690

		преподаватель	
2.3.	3 квалификационный уровень	воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	6325
2.4.	4 квалификационный уровень	преподаватель*, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор**, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, логопед	6950
3.	ПКГ должностей руководителей структурных подразделений		
3.1.	1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей***	6325

3.2.	2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей, начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования****, старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и (или) среднего профессионального образования	6950
3.3.	3 квалификационный уровень	начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	7485

<*>кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

<*>кроме тьюторов, занятых в сфере дополнительного профессионального образования.

<***>кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 2 квалификационному уровню.

<****> кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню.

Приложение 4
к Примерному положению об оплате
труда работников образовательных государственных
областных бюджетных и автономных организаций,
подведомственных департаменту
сельского хозяйства и продовольствия Новгородской области

Размеры минимальных окладов работников организации по 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», составляют:

п/п	ПКГ	Должности, отнесенные к ПКГ	Размер минимального оклада (руб.)
	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	аккомпаниатор, культработник, руководитель кружка	4625
	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	библиотекарь	5278
		главный библиотекарь	6850

Приложение 5
к Примерному положению об оплате
труда работников образовательных государственных
областных бюджетных и автономных организаций,
подведомственных департаменту
сельского хозяйства и продовольствия Новгородской области

Размеры минимальных окладов работников организации по 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», составляют:

п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	агент, архивариус, дежурный (по общежитию и др.), делопроизводитель, кассир, комендант, машинистка, паспортист, секретарь, секретарь-машинистка, счетовод, экспедитор, экспедитор по перевозке грузов	4000
1.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	4200
2.	ПКГ Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, специалист по работе с молодежью, специалист по социальной работе с молодежью, техник, художник	4215

2.2.	2 квалификационный уровень	заведующая машинописным бюро, заведующий архивом, канцелярией, копировально-множительным бюро, складом, фотолабораторией, хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший» или II внутридолжностная категория	4640
2.3.	3 квалификационный уровень	заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	5060
2.4.	4 квалификационный уровень	механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	5480
2.5.	5 квалификационный уровень	начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской	6325
3.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
3.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер (по автоматизации и механизации производственных процессов, по автоматизированным системам управления производством, по охране труда), менеджер, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, экономист, юрист-консультант	4600
3.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	5060

3.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	5600
3.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	6150
3.5.	5 квалификационный уровень	главный специалист в отделе, отделении, лаборатории, мастерской, заместитель главного бухгалтера	6765
4.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
4.1.	1 квалификационный уровень	начальник отдела: кадров, материально-технического снабжения, финансового, юридического, начальник планово-экономического отдела	7485

Приложение 6
к Примерному положению об оплате
труда работников образовательных государственных
областных бюджетных и автономных организаций,
подведомственных департаменту
сельского хозяйства и продовольствия Новгородской области

Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», составляют:

п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
	2	3	4
1.	ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, грузчик, дворник, истопник, кастелянша, кладовщик, рабочий по обслуживанию в бане, садовник, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий	3000
1.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	3300
2.	ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих		

	второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, водитель автомобиля	3630
2.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3990
2.3.	3 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4395
2.4.	4 квалификационный уровень	профессии рабочих, предусмотренные 1-3 квалификационными уровнями данной ПКГ, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	5000

Приложение 7
к Примерному положению об оплате
труда работников образовательных государственных
областных бюджетных и автономных организаций,
подведомственных департаменту
сельского хозяйства и продовольствия Новгородской области

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

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников организации	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1.	Учебно – вспомогательный персонал, работники культуры, искусства и кинематографии		
1.1.	Надлежащее выполнение должностных обязанностей	- полнота и качество выполнения должностных обязанностей и запланированных мероприятий учреждения	5 баллов
1.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	- отсутствие случаев нарушений трудовой дисциплины	5 баллов
1.3.	Посещение общеежития	Регулярность посещения общеежития	5 баллов
1.4.	Эффективность студенческого самоуправления	Наличие совета студентов Плана работы совета	5 баллов
1.5.	Обеспечение выполнения месячного мероприятий организации плана	полнота и качество выполнения запланированных мероприятий учреждения	5 баллов
	Совокупная значимость всех критериев в баллах		25 баллов
2.	Педагогические работники		
2.1.	Надлежащее выполнение должностных обязанностей	- полнота и качество выполнения должностных обязанностей и запланированных мероприятий учреждения	5 баллов
2.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	- отсутствие случаев нарушений трудовой дисциплины	5 баллов
2.3.	Сохранность контингента	Доля студентов, отчисленных по неуважительным причинам	5 баллов
2.4.	Обеспеченность преподаваемых дисциплин учебно – методическим комплексом	Наличие учебно – методического комплекса	5 баллов

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников организации	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
	Подготовка призеров олимпиад, конкурсов, соревнований регионального и федерального значения	Наличие призеров олимпиад, конкурсов, соревнований регионального и федерального значения	5 баллов
	Совокупная значимость всех критериев в баллах		25 баллов
3.	Руководители структурных подразделений		
3.1.	Надлежащее выполнение должностных обязанностей	- полнота и качество выполнения должностных обязанностей и запланированных мероприятий учреждения	5 баллов
3.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	- отсутствие случаев нарушений трудовой дисциплины	5 баллов
3.3.	Сохранность контингента	Доля студентов, отчисленных по неуважительным причинам	5 баллов
3.4.	Своевременное представление сведений, отчетов и статистической отчетности	Соблюдение сроков, установленного порядка и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности	5 баллов
3.5.	Участие студентов в учебно-исследовательской работе, конкурсах профессионального мастерства	Наличие призеров олимпиад, конкурсов, соревнований регионального и федерального значения, студентов, участвующих в учебно-исследовательской работе	5 баллов
	Совокупная значимость всех критериев в баллах		25 баллов
4.	Служащие		
4.1.	Надлежащее выполнение должностных обязанностей	- полнота и качество выполнения должностных обязанностей и запланированных мероприятий учреждения	5 баллов
4.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	- отсутствие случаев нарушений трудовой дисциплины	5 баллов
4.3.	Своевременное и качественное выполнение задач и поручений начальника организации	- своевременность и качество выполнения задач и поручений	5 баллов
	Совокупная значимость всех критериев в баллах		15 баллов
5.	Рабочие		
5.1.	Надлежащее	- полнота и качество выполнения	5 баллов

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников организации	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
	выполнение должностных обязанностей	должностных обязанностей	
5.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	- отсутствие случаев нарушений трудовой дисциплины	5 баллов
5.3.	Своевременное и качественное выполнение задач и поручений начальника организации	- своевременность и качество выполнения задач и поручений	5 баллов
5.4.	Соблюдение правил и норм охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты	- отсутствие нарушений	5 баллов
Совокупная значимость всех критериев в баллах			20 баллов