



**МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА И ДОРОЖНОГО
ХОЗЯЙСТВА НОВГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

01.04.2021 № 2

Великий Новгород

**Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников
государственных областных автономных учреждений, подведомственных
министерству транспорта и дорожного хозяйства Новгородской области, в
сфере транспорта**

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», руководствуясь пунктом 3.35 Положения о министерстве транспорта и дорожного хозяйства Новгородской области, утвержденного постановлением Правительства Новгородской области от 10.06.2020 № 261, министерство транспорта и дорожного хозяйства Новгородской области **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников государственных областных автономных учреждений, подведомственных министерству транспорта и дорожного хозяйства Новгородской области, в сфере транспорта.

2. Признать утратившими силу постановления департамента транспорта и дорожного хозяйства Новгородской области:

от 14.04.2015 № 6 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных областных автономных учреждений, подведомственных департаменту транспорта и дорожного хозяйства Новгородской области, в сфере транспорта»;

от 12.12.2016 № 15 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников государственных областных автономных учреждений, подведомственных департаменту транспорта и дорожного хозяйства Новгородской области, в сфере транспорта».

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

**Министр транспорта и дорожного
хозяйства Новгородской области**



УТВЕРЖДЕНО
постановлением министерства
транспорта и дорожного хозяйства
Новгородской области
от 01.04.2021 № 2

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственных областных автономных
учреждений, подведомственных министерству транспорта и дорожного
хозяйства Новгородской области, в сфере транспорта**

1. Общие положения

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

1.2. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами области, настоящим Примерным положением.

1.3. Оплата труда работников учреждения состоит из:

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

1.4. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов), иного

представительного органа работников.

общероссийского профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства.

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

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 законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (далее Закон №82-ФЗ).

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

Порядок определения расчетного среднемесячного уровня оплаты труда государственных гражданских служащих и служащих министерства и расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения установлен пунктом 2² 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.

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

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

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

2.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения) (Приложение №1 к Примерному положению) за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, устанавливается кратным 5.

2.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения) (Приложение №1 к Примерному положению) за отчетный год, составляющий 12

календарных месяцев, устанавливается кратным 5.

Должностной оклад заместителя руководителя, устанавливается на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Должностной оклад главного бухгалтера учреждения и устанавливается в зависимости от объемов управления денежными средствами за предшествующий финансовый год:

на 15 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения, если объем управления денежными средствами за предшествующий финансовый год составляет свыше 45000,0 тыс.рублей;

на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения, если объем управления денежными средствами за предшествующий финансовый год составляет от 30000,0 тыс.рублей до 45000,0 тыс.рублей;

на 25 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения, если объем управления денежными средствами за предшествующий финансовый год составляет от 15000,0 тыс.рублей до 30000,0 тыс.рублей;

на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения, если объем управления денежными средствами за предшествующий финансовый год составляет менее 15000,0 тыс.рублей.

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

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя, 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.

2.6. При установлении условий оплаты труда руководителю учреждения министерство должно исходить из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

2.7. Выплаты компенсационного характера:

2.7.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 20 процентов должностного оклада;

2.7.2. Доплата за расширение зон обслуживания руководителю, 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;

2.7.3. Доплата за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, руководителю, 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 учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения 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 учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

2.7.5. Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

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

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

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

2.7.9. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются руководителю учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, 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».

2.8. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам.

2.9. Основанием для установления выплат компенсационного характера руководителю учреждения является приказ министерства, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения - приказ учреждения.

2.10. Выплаты стимулирующего характера:

2.10.1. Выплата за качество выполняемых работ осуществляется ежемесячно либо единовременно.

Ежемесячно выплата за качество выполняемых работ руководителю учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливается за присвоенное почетное звание, ученую степень, полученную высшую категорию, начиная с даты возникновения правовых оснований – присвоение квалификационной категории, почетного звания, ученой степени – при условии:

- выполнения работы по должности, по которой присвоена квалификационная категория;
- соответствия почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности.

Единовременно выплата за качество выполняемых работ руководителю учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливается при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия в случаях, предусмотренных федеральными нормативными правовыми актами;

- поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами области.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в процентах к должностному окладу в размерах:

ежемесячно:

- за высшую квалификационную категорию – 30%;
- 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", «Отличник народного просвещения» – 10%;

- за ученые степени:

кандидат наук – 25%;

доктор наук – 60%;

единовременно – 100%.

2.10.2 Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы и выплачивается ежемесячно в размере:

от одного года до 5 лет – 10% должностного оклада;

от 5 лет до 10 лет – 15% должностного оклада;

от 10 лет до 15 лет – 20% должностного оклада;

свыше 15 лет – 25% должностного оклада.

Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение выплаты определяется приказом учреждения.

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

2.10.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения устанавливается с учетом интенсивности и напряженности работы и выплачивается ежемесячно в размере до 110 процентов должностного оклада в соответствии с приказом руководителя министерства.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения определяется и устанавливается в размере до 75 процентов должностного оклада в соответствии с приказом руководителя учреждения.

2.10.4. Премияльные выплаты по итогам работы:

2.10.4.1. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются с целью поощрения руководителя учреждения, работников учреждения по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

2.10.4.2. Премирование руководителя учреждения осуществляется на основании оценки эффективности его деятельности в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности учреждения, его руководителя и критериев

оценки эффективности их деятельности согласно приложению № 3 к Примерному положению.

Премирование заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения осуществляется на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности работников учреждения и критериев оценки эффективности их деятельности согласно приложению № 4 к Примерному положению.

2.10.4.3. Оценка показателей эффективности деятельности учреждений проводится один раз в год не позднее 30 января года, следующего за отчетным годом, руководителя учреждения – ежеквартально не позднее 30 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения – в сроки, предусмотренные приказом учреждения в соответствии с установленными критериями оценки их деятельности путем суммирования баллов за отчетный период.

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

Оценка эффективности деятельности заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения осуществляется оценочной комиссией, состав и порядок деятельности которой утверждаются приказом учреждения.

2.10.4.6. Руководитель учреждения в соответствии с приложением № 3 к Примерному положению представляет в оценочную комиссию, созданную министерством, отчеты об оценке эффективности деятельности:

учреждения – ежегодно не позднее 15 января года, следующего за отчетным;

руководителя учреждения – ежеквартально не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным.

Заместитель руководителя, главный бухгалтер учреждения в соответствии с приложением № 4 к Примерному положению представляют в оценочную комиссию, созданную учреждением, отчеты об оценке эффективности своей деятельности в сроки, установленные приказом учреждения.

2.10.4.7. Оценочная комиссия, созданная министерством, рассматривает отчет руководителя учреждения и на его основе проводит оценку эффективности деятельности учреждения и его руководителя в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности в баллах.

Оценочная комиссия, созданная учреждением, рассматривает отчеты заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения и на их основе проводит оценку эффективности деятельности заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности в баллах.

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

Премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных за отчетный период

руководителем учреждения, заместителем руководителя, главным бухгалтером учреждения, составит меньше 50 процентов;

2.10.4.8. По результатам рассмотрения отчета руководителя учреждения оценочная комиссия, созданная министерством, готовит предложение работодателю о премировании (невыплате премии) руководителя (руководителю) учреждения.

По результатам рассмотрения отчетов заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения оценочная комиссия, созданная учреждением, готовит предложения руководителю учреждения о премировании (невыплате премии) заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения.

2.10.4.9. На основании предложений оценочной комиссии в течение 15 дней со дня проведения заседания оценочной комиссии принимается решение о премировании или невыплате премии:

в отношении руководителя учреждения – работодателем и оформляется приказом министерства;

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

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

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

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

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

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

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

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя учреждения – министром транспорта и дорожного хозяйства Новгородской области и оформляется приказом министерства;

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

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

2.12. В случае смерти руководителя учреждения, заместителя руководителя, 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.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя учреждения – министром транспорта и дорожного хозяйства Новгородской области и оформляется приказом министерства;

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

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

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

3.1. Оплата труда работников учреждения состоит из окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Размеры окладов (должностных окладов) (за исключением руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения) (далее работники учреждения) устанавливаются согласно приложению № 2 к Примерному положению.

3.3. Оплата труда педагогических работников (преподавателей, мастеров производственного обучения вождению) производится из расчета педагогической нагрузки и программы подготовки.

В соответствии с законодательством Российской Федерации норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы преподавателям устанавливается равной 40 часам в неделю, мастерам производственного обучения вождению – 40 часам в неделю.

За преподавательскую работу, выполненную с согласия преподавателей сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в полуторном размере.

При привлечении мастеров производственного обучения вождению к хозяйственным работам или ремонту транспортных средств оплата производится в размере не ниже часовой тарифной ставки.

3.4. Выплаты компенсационного характера:

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

3.4.2. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работникам учреждения по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 20 процентов оклада (должностного оклада);

3.4.3. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работникам учреждения по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 50 процентов оклада (должностного оклада);

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

3.4.5. Доплата за совмещение групп устанавливается преподавателям в размере 500 рублей за одного обучающегося. Доплата за совмещение групп не учитывается при расчете ежемесячной премии и других выплат.

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

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

3.4.7. 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. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

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

3.4.10. 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, 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».

3.5. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются как в процентном отношении к окладам (должностным окладам) так и абсолютных значениях.

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

3.7. Выплаты стимулирующего характера:

3.7.1. Выплата за качество выполняемых работ осуществляется единовременно при:

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

поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами области;

за качественное выполнение задания с учетом следующих критериев:

- получение почетных званий, государственных наград, а также отраслевых почетных и нагрудных знаков, медалей, соответствующих профилю Учреждения и деятельности работника;

- обеспечение качества учебного процесса (включает в себя качество освоения программ (рассчитывается как доля обучающихся, освоивших программу к контрольной точке, по отношению к общему количеству обучающихся (экзамен ГИБДД по программам подготовки/переподготовки водителей транспортных средств) и выплачивается в следующих размерах:

Должность	% сдачи	Сумма премии за одного обучающегося (руб.)	
		Категория	
		В	Прочие категории
Преподаватель	40-49	800	200
	50-69	1600	400
	70-99	1800	450
	100	2000	500
Мастер	40-59	800	200
	60-99	1500	350
	100	2000	500

- модернизация учебного процесса (проведение мастер-классов, открытых занятий, выступление на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество, участие в методической, научно-исследовательской работе, наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий, применяемых в образовательном процессе, использование в процессе обучения современных педагогических технологий: мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео- и аудиоаппаратуры);

- исполнительская дисциплина;

-отсутствие недостатков при выполнении работ;

-качественное и своевременное техническое обеспечение учебного процесса в Учреждении (оснащение, монтаж и ремонт учебного и хозяйственного оборудования, зданий и сооружений);

- отсутствие дорожно-транспортных происшествий по вине работников Учреждения во время образовательного процесса;

- качественная и оперативная подготовка объектов Учреждения к зимнему сезону;

- качественное выполнение положений локальных актов Учреждения;

- отсутствие замечаний контролирующих органов;

- отсутствие замечаний по работе с документами, предусмотренными должностной инструкцией;

- обеспечение санитарных условий помещений;

- проведение генеральных уборок на территории Учреждения;

- качественное и оперативное выполнение особо важных заданий непосредственного руководителя;

- качественное и оперативное выполнение особо срочных заданий непосредственного руководителя;

- оперативная подготовка и качественное проведение мероприятий

(конференций, семинаров, выставок, и иных важных организационных мероприятий), связанных с основной деятельностью Учреждения;

- отношение к порученной работе (самостоятельность, ответственность, инициативность, настойчивость, при достижении результата);
- достижение высоких рабочих результатов.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере до 110 процентов оклада (должностного оклада).

При наличии нескольких оснований для установления выплаты за качество выполняемых работ выплата определяется по одному (наивысшему) основанию.

3.7.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Решение о введении соответствующей выплаты принимается с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Размер выплаты может быть установлен до 110 % от должностного оклада (ставки).

Педагогическим работникам Учреждения выплата за интенсивность и высокие результаты устанавливается с учетом следующих критериев:

- количество обучающихся на одного преподавателя
- сохранность контингента обучающихся.
- обучение по программам квалификационной подготовки и подготовки (переподготовки) водителей, перевозящих опасные грузы.

Для остальных работников Учреждения выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается с учетом следующих критериев:

- интенсивность работы и качественное проведение нового набора обучающихся;
- интенсивность работы, связанной с обслуживанием обучающихся;
- интенсивность и напряженность работы (высокий темп работы, скорость выполнения трудовых операций, степень тяжести труда, степень занятости работника в течение рабочего дня);
- контроль своевременности реализации услуг Учреждения;
- контроль за сохранностью материальных ценностей;
- выполнение обязанностей ответственного за мероприятие, работа в комиссиях, рабочих группах и др.;
- выполнение плановых показателей;
- организация системы занятий по повышению квалификации работников Учреждения;
- создание и накопление фонда научно-методической литературы;
- формирование электронной базы централизованного учета поступившей документации;
- наличие системы работы с документами;
- кадровое обеспечение образовательного процесса;
- размещение заказов на приобретение товаров (работ, услуг), составление необходимой документации;

- бесперебойная работа инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения;
- оперативность и эффективность в решении экономических проблем;
- многопрофильность работ;
- разработка и реализация программ по продвижению услуг Учреждения;
- взаимодействие с органами исполнительной власти и местного самоуправления, общественными организациями, структурами социального сектора;
- анализ, прогнозирование, мониторинг, проектирование деятельности Учреждения;
- разработка регламентирующих документов, нормативных правовых актов;
- способность адаптироваться к новой ситуации и применять новые подходы к решению возникающих проблем;
- способность в установленные сроки осваивать технические средства, повышающие производительность труда и качество работы;
- производственная этика, стиль общения;
- способность к творчеству, предприимчивость;
- проявление инициативы в работе, выполнение работы более высокой квалификации;
- повышение индивидуальной выработки;
- рационализаторские предложения..

3.7.3. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы и выплачивается ежемесячно в размере:

- от одного года до 5 лет – 10% должностного оклада;
- от 5 лет до 10 лет – 15% должностного оклада;
- от 10 лет до 15 лет – 20% должностного оклада;
- свыше 15 лет – 25% должностного оклада.

Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение выплаты определяется приказом учреждения.

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

3.7.4. Премирование работников учреждения осуществляется на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности работников учреждения и критериев оценки эффективности их деятельности согласно приложению № 5 к Примерному положению.

Премиальные выплаты по итогам работы за I квартал, 6 месяцев, 9 месяцев и 12 месяцев выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за общие результаты труда по итогам работы за установленный период в размере до 150 процентов должностного оклада (ставки).

Премиальные выплаты работникам учреждения по итогам работы за I квартал, 6 месяцев, 9 месяцев и 12 месяцев устанавливаются по решению комиссии учреждения в соответствии с критериями, утвержденными приказом учреждения,

показателями эффективности деятельности работы работника учреждения (приложение № 5 к Примерному положению).

Решения об установлении премиальных выплат производятся комиссией учреждения на основании оценки показателей эффективности деятельности работы работника учреждения в соответствии с набранной суммой баллов.

Оценка выполнения показателей эффективности деятельности работы проводится комиссией учреждения до 15 числа месяца следующего за периодом установления выплаты на основании предложений поданных:

в отношении работников учреждения, подчиненных заместителю руководителя Учреждения – заместителем руководителя учреждения;

в отношении остальных работников учреждения – руководителем учреждения.

Комиссия учреждения рассматривает предложения по оценке эффективности деятельности работы, согласует набранную сумму баллов по каждому работнику и устанавливает денежный вес одного балла, выраженного в процентах.

Премии начисляются с учетом количества фактически отработанного времени за установленный период в пределах общего фонда премирования, определенного для выплаты за отчетный период.

При наличии дисциплинарного взыскания работникам учреждения за период, в котором совершен проступок, премиальная выплата не выплачивается.

Работникам учреждения могут быть выплачены премии в связи с государственными или профессиональными праздниками.

Работникам учреждения, проработавшим не менее одного года, могут быть выплачены премии в связи со знаменательными и юбилейными датами (юбилейными считать: 25 и последующие каждые 5 лет).

Решение об установлении стимулирующих выплат принимается руководителем в пределах средств от приносящей доход деятельности. Размер стимулирующих выплат конкретному работнику определяется руководителем учреждения самостоятельно или по представлению руководителей структурных подразделений в соответствии с его личным вкладом в общие результаты работы учреждения и оформляется приказом руководителя.

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;

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

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение о выплате материальной помощи работникам учреждения 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 учреждения 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.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере работникам учреждения 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
автономных учреждений, подведомственных
министерству транспорта и дорожного хозяйства
Новгородской области, в сфере транспорта

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников, относимых к основным работникам
для расчета средней заработной платы руководителя Учреждения

1.	Заместитель директора по учебной работе
2.	Заместитель директора по управлению персоналом
3.	Специалист по закупкам
4.	Методист
5.	Преподаватель
6.	Мастер производственного обучения вождению
7.	Главный механик
8.	Слесарь по ремонту автомобилей
9.	Специалист по административно-хозяйственному обеспечению

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников, относимых к основным работникам
для расчета средней заработной платы заместителей руководителя, главного
бухгалтера Учреждения

1.	Специалист по закупкам
2.	Методист
3.	Преподаватель
4.	Мастер производственного обучения вождению
5.	Главный механик
6.	Слесарь по ремонту автомобилей
7.	Специалист по административно-хозяйственному обеспечению

Приложение № 2
к Примерному положению об оплате
труда работников государственных областных
автономных учреждений, подведомственных
министерству транспорта и дорожного хозяйства
Новгородской области, в сфере транспорта

**Размеры минимальных должностных окладов
(ставок) заработной платы работников
по ПКГ, Квалификационным уровням**

№ п/п	ПКГ, Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального должностного оклада (ставки)
1.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
1.1.	2 квалификационный уровень	Главный механик	27 535,00
2.	ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	Сторож	12792,00
		Уборщик служебных помещений	
		Слесарь по ремонту автомобилей 3 разряда	

**Размеры минимальных должностных окладов
(ставок) заработной платы работников**

№ п/п	Наименование должности	Размер минимального должностного оклада (ставки)
1.	Главный бухгалтер	41 762,00
2.	Заместитель директора по управлению персоналом	40 000,00
3.	Заместитель директора по учебной работе	33 793,00
4.	Специалист по административно – хозяйственному обеспечению	16 271,00
5.	Специалист по закупкам	24 732,00
6.	Бухгалтер-кассир	13 451,00
7.	Методист	20 046,00
8.	Преподаватель	21 463,27
9.	Мастер производственного обучения вождению	22 672,25

Приложение №3
к Примерному положению об оплате
труда работников государственных областных
автономных учреждений, подведомственных
министерству транспорта и дорожного хозяйства
Новгородской области, в сфере транспорта

ПЕРЕЧЕНЬ

оценки целевых показателей эффективности деятельности Учреждения,
руководителя Учреждения.

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
I. Основная деятельность учреждения			
1.	Обеспечение комплексной безопасности учреждения	- качество и полнота проведения мероприятий по охране труда работников учреждения;	5 баллов
		- качество и полнота проведения мероприятий по пожарной безопасности учреждения;	5 баллов
		- качество и полнота проведения мероприятий по электробезопасности учреждения	5 баллов
2.	Проведение мероприятий по экономии энергоресурсов	- замена ламп накаливания на энергосберегающие лампы, не менее 95% от общего количества ламп накаливания	5 баллов
3.	Эффективное использование переданного в оперативное управление учреждению имущественного комплекса	- обеспечение охраны объектов и имущественного комплекса;	5 баллов
		- эффективное использование имущественного комплекса	5 баллов
4.	Обеспечение информационной открытости учреждения	Обеспечение регистрации и размещения информации об учреждении на официальном сайте для размещения информации о государственных учреждениях, обеспечение его поддержки в актуальном состоянии	10 баллов
6.	Представление информации учредителю по запросам	Отсутствие замечаний в части предоставления учреждением информации по отдельным запросам учредителя	5 баллов
II. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения			

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
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 и внебюджетных средств, в том числе в рамках государственного задания средств	Отсутствие фактов нецелевого и неэффективного использования бюджетных и внебюджетных средств, в том числе в рамках государственного задания	10 баллов
III. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами			
1.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение должностных обязанностей	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определенный период времени в соответствии с должностными обязанностями, а также иных поручений.	10 баллов
2.	Укомплектованность учреждения работниками	Укомплектованность учреждения работниками не менее 75 процентов	10 баллов
3.	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.	10 баллов
4.	Соблюдение сроков профессионального обучения или дополнительного профессионального образования работников учреждения, непосредственно оказывающих государственные услуги	Отсутствие фактов нарушения сроков профессионального обучения или дополнительного профессионального образования работников учреждения, непосредственно оказывающих государственные услуги	10 баллов
Совокупная значимость всех критериев в баллах			100

Приложение № 4
к Примерному положению об оплате
труда работников государственных областных
автономных учреждений, подведомственных
министерству транспорта и дорожного хозяйства
Новгородской области, в сфере транспорта

ПЕРЕЧЕНЬ

оценки целевых показателей эффективности деятельности работы
для установления премиальных выплат заместителям
руководителя, главному бухгалтеру учреждения

№ п/п	Наименование целевого показателя	Максимальное количество баллов	
		заместитель руководителя	главный бухгалтер
1	2	3	4
1.	Своевременное и качественное представление квартальной бюджетной отчетности	-	20
2.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	-	10
3.	Своевременное и качественное предоставление отчетов, информации по запросу министерства транспорта и дорожного хозяйства Новгородской области	10	10
4.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу Учреждения, на качество предоставления услуг	10	10
5.	Добросовестное исполнение должностных обязанностей	50	30
6.	Целевое использование бюджетных средств	-	20
7.	Создание условий для качественного образования, повышение эффективности учебно-воспитательного процесса	30	-
Совокупная значимость всех критериев в баллах		100	100

Приложение № 5
к Примерному положению об оплате
труда работников государственных областных
автономных учреждений, подведомственных
министерству транспорта и дорожного хозяйства
Новгородской области, в сфере транспорта

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей оценки эффективности деятельности работников
учреждения

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Кол-во баллов
1	2	3
1.	Преподаватель. Мастер производственного обучения вождению	
1.1.	Сохранность контингента обучающихся	5
1.2.	Успешность освоения обучающимися образовательных программ	5
1.3.	Ведение необходимой документации	5
1.4.	Информационная компетентность преподавателя	5
1.5.	Обновление содержания программ	5
1.6.	Участие преподавателя в системе методической работы	5
1.7.	Положительные отзывы (администрации, обучающихся, внешних экспертов) о результатах реализации образовательной деятельности	5
1.8.	Активное участие в общественных мероприятиях Учреждения (уборка, субботник, ремонт)	5
1.9.	Инициативность при замене временно отсутствующих работников образовательной Учреждения	5
1.10.	Использование информационных технологий и аудиовизуальных средств для осуществления образовательного процесса	5
1.11.	Надлежащее выполнение должностных обязанностей	15
1.12.	Соблюдение трудовой дисциплины	15
1.13.	Своевременное и качественное выполнение задач и поручений непосредственного руководителя и руководителя Учреждения	10
1.14.	Соблюдение правил и норм охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты	10
Совокупная значимость всех критериев в баллах		100
2.	Бухгалтер-кассир	
2.1.	Высокая эффективность по обеспечению строгого соблюдения финансовой и кассовой дисциплины	20
2.2.	Надлежащее выполнение должностных обязанностей	20

1	2	3
2.3.	Соблюдение трудовой дисциплины	20
2.4.	Своевременное и качественное выполнение задач и поручений непосредственного руководителя и руководителя Учреждения	20
2.5.	Соблюдение правил и норм охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты	20
Совокупная значимость всех критериев в баллах		100
3.	Методист. Специалист по закупкам.	
3.1.	Качество ведения документации, работа с архивом	10
3.2.	Качественное информационное обеспечение учебного процесса	10
3.3.	Эффективная работа по сохранению библиотечного фонда	5
3.4.	Своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных	5
3.5.	Использование информационно-коммуникационных технологий в ведении учета и создании базы данных, работа с электронными носителями	5
3.6.	Отсутствие замечаний (со стороны проверяющих)	10
3.7.	Образцовое содержание оборудования (компьютерного, учебно-наглядного), его сохранность	5
3.8.	Активное участие в общественных мероприятиях Учреждения (уборка, субботник, ремонт)	5
3.9.	Результативное участие в подготовке к профессиональным конкурсам, конференциям, семинарам, проверкам контролирующими органами	5
3.10.	Надлежащее выполнение должностных обязанностей	10
3.11.	Соблюдение трудовой дисциплины	10
3.12.	Своевременное и качественное выполнение задач и поручений непосредственного руководителя и руководителя Учреждения	10
3.13.	Соблюдение правил и норм охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты	10
Совокупная значимость всех критериев в баллах		100
4.	Специалист по административно-хозяйственному обеспечению. Главный механик	
4.1.	Надлежащее выполнение должностных обязанностей. Отсутствие замечаний по выполненной работе	10
4.2.	Эффективное и качественное выполнение срочных и непредвиденных работ	10

1	2	3
4.3.	Качественное выполнение большого объема разовых работ в кратчайшие сроки	10
4.4.	Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения, выхода на линию ТС	10
4.5.	Оперативность и качество выполнения заявок	10
4.6.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях органов государственного контроля (надзора)	10
4.7.	Активное участие в общественных мероприятиях Учреждения (уборка, субботник, ремонт)	10
4.8.	Соблюдение трудовой дисциплины	10
4.9.	Своевременное и качественное выполнение задач и поручений руководителя Учреждения	10
4.10	Соблюдение правил и норм охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты	10
Совокупная значимость всех критериев в баллах		100
5.	Обслуживающий персонал	
5.1.	Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений Учреждения и территории	10
5.2.	Сохранность инвентаря и оборудования	10
5.3.	Высокий уровень профилактических работ либо своевременное устранение аварийных ситуаций на закрепленном участке работы	10
5.4.	Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок	10
5.5.	Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в Учреждении	10
5.6.	Отсутствие жалоб на деятельность работника со стороны администрации, преподавателей, обучающихся	10
5.7.	Надлежащее выполнение должностных обязанностей	10
5.8.	Соблюдение трудовой дисциплины	10
5.9.	Своевременное и качественное выполнение задач и поручений непосредственного руководителя и руководителя Учреждения	10
5.10	Соблюдение правил и норм охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты	10
Совокупная значимость всех критериев в баллах		100