



ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И МОЛОДЕЖНОЙ
ПОЛИТИКИ НОВГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

№ _____

Великий Новгород

**Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников
областного автономного учреждения в сфере молодежной политики,
подведомственного департаменту образования и молодежной политики
Новгородской области**

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

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников областного автономного учреждения в сфере молодежной политики, подведомственного департаменту образования и молодежной политики Новгородской области (далее - Примерное положение).

2. Опубликовать постановление в газете «Новгородские ведомости».

Руководитель департамента

А.Г. Ширин

Утверждено
постановлением департамента
образования и молодежной
политики Новгородской области
от №

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников областного автономного учреждения в сфере молодежной политики, подведомственного департаменту образования и молодежной политики Новгородской области

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников областного автономного учреждения в сфере молодежной политики, подведомственного департаменту образования и молодежной политики Новгородской области (далее – департамент, организация), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, областным законом от 26.12.2014 № 699-ОЗ "О реализации некоторых положений Трудового кодекса Российской Федерации на территории Новгородской области", постановлением Правительства Новгородской области от 12.03.2014 N 160 "О системе оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области".

1.2 Системы оплаты труда работников организации устанавливаются 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 профсоюза организации или иного представительного органа работников организации;

- настоящего Примерного положения.

1.3. Оплата труда работников организации состоит из:

- окладов (должностных окладов);

- выплат компенсационного характера;

- выплат стимулирующего характера.

1.4. В целях дифференциации окладов (должностных окладов) работников организации система оплаты труда включает размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам).

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются работнику организации с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также

при замещении должности, предусматривающей категоричность.

Размеры и условия применения повышающих коэффициентов определяются настоящим Примерным положением.

1.5. Заработная плата работников организации предельными размерами не ограничивается.

1.6. Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке организации из областного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.7. Оплата труда работников организации, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.8. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Примерным положением для руководителя организации, рассматриваются созданной в департаменте комиссией по вопросам оплаты труда руководителя (далее комиссия департамента).

Состав и порядок деятельности комиссии департамента утверждается приказом департамента.

1.9. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Примерным положением и локальным нормативным актом организации для работников организации, рассматриваются созданной в организации комиссией по вопросам оплаты труда работников организации (далее комиссия организации).

Состав и порядок деятельности комиссии организации утверждается приказом организации.

1.10. Месячная заработная плата работников организации, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда".

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

2.1. Заработная плата 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 в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности, значимости организации, и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда".

2.3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации и средней заработной платы работников организации за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, устанавливает-

ся комиссией департамента в кратности от 1 до 5 в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости организации.

2.4. Условия оплаты труда руководителя организации определяются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения", порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными нормативными правовыми актами.

Решение об установлении должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и их конкретных размеров принимается руководителем департамента на основании решения комиссии департамента и оформляется приказом департамента.

2.5. Должностной оклад заместителя руководителя устанавливается на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.

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

на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя организации, если - свыше 45000 тыс. рублей;

на 15 процентов ниже должностного оклада руководителя организации, если - от 30000 тыс. рублей до 45000 тыс. рублей;

на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя организации, если - от 15000 тыс. рублей до 30000 тыс. рублей ;

на 25 процентов ниже должностного оклада руководителя организации, если – до 15000 тыс. рублей.

2.6. Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителя руководителя, главного бухгалтера организации и средней заработной платы работников организации за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом организации в кратности от 1 до 4.

Расчет средней заработной платы работника производится в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты.

2.7. Условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера для заместителя руководителя, главного бухгалтера организации конкретизируются трудовым договором.

Решение об установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера и их конкретных размеров принимается руководителем организации на основании решения комиссии организации и оформляется приказом организации.

2.8. Выплаты компенсационного характера:

2.8.1. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

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

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.

2.8.4. Выплата за сверхурочную работу осуществляется за первые 2 часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.8.5. Выплата за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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.

2.9. Выплаты стимулирующего характера:

2.9.1. Устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы за квартал.

2.9.2. Выплата за интенсивность, высокие результаты работы устанавли-

ливаются с учетом интенсивности и напряженности работы по каждой должности в следующих размерах:

руководитель организации	-	60-100 %	должностного оклада;
заместитель руководителя	-	50-75 %	должностного оклада;
главный бухгалтер организации	-	50-75 %	должностного оклада.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы для руководителя организации устанавливаются на очередной финансовый год в соответствии с решением комиссии департамента, которое принимается на основании отчета руководителя организации о деятельности работы организации за предшествующий год.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы для заместителя руководителя, главного бухгалтера организации устанавливается приказом организации в соответствии с критериями оценки интенсивности и напряженности их работы, условиями и порядком выплаты, установленными локальным нормативным актом организации.

2.9.3. Выплата за качество выполняемых работ осуществляется одновременно при:

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

поощрениях, предусмотренных областными нормативными правовыми актами.

Размер единовременной выплаты за качество выполняемых работ устанавливается в размере 100 процентов должностного оклада.

2.9.4. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы, дающего право на получение указанной выплаты в отношении руководителя организации в следующих размерах:

от 1 до 5 лет	–	10 %	должностного оклада;
от 5 до 10 лет	–	15%	должностного оклада;
от 10 до 15 лет	–	20%	должностного оклада;
свыше 15 лет	–	30%	должностного оклада.

В стаж работы руководителя организации, дающий право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, включается стаж работы, как по основному месту работы, так и по совместительству на педагогических и руководящих должностях, иные периоды, засчитываемые в стаж работы в соответствии с действующим законодательством, и работа в органах государственной власти области, органах местного самоуправления.

В случае, если у руководителя организации право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет наступило в период пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период

временной нетрудоспособности, при повышении квалификации и переподготовке кадров с сохранением среднего заработка по месту основной работы, установление надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, обучения в учебных заведениях системы повышения квалификации и переподготовки кадров.

Установление стажа непрерывной работы, выслуги лет дающей право на получение выплаты и определения размеров выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера организации устанавливаются комиссией организации в размере до 30 процентов должностного оклада.

Заседания комиссии департамента, комиссии организации проходят ежемесячно, результаты по установлению стажа оформляются протоколом заседания комиссии департамента, комиссии организации.

2.9.5. Премирование руководителя организации производится на основании предложений специалистов департамента ежеквартально до 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом, в соответствии с прилагаемым перечнем оценки целевых показателей эффективности деятельности работы (Приложение № 1 к настоящему Примерному положению).

Премирование заместителя руководителя, главного бухгалтера организации осуществляется на основании оценки эффективности деятельности в соответствии с прилагаемым перечнем показателей эффективности деятельности работников организации и критериев оценки эффективности их деятельности (приложение № 2 к настоящему Примерному положению).

Заместитель руководителя, главный бухгалтер организации готовят отчеты об оценке эффективности своей деятельности и направляют в комиссию организации. Комиссия организации рассматривает представленные заместителем руководителя, главным бухгалтером организации отчеты и представляет предложения по оценке выполнения показателей эффективности их деятельности руководителю организации, который принимает решение о премировании или об отказе в премировании заместителя руководителя, главного бухгалтера организации.

Оценка показателей эффективности деятельности в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера организации проводится в сроки, установленные правовым актом организации.

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

Премия начисляется с учетом количества фактически отработанного времени за квартал при наличии экономии по фонду оплаты труда, определенного для выплаты за отчетный период, за счет субсидий, поступающих в установленном порядке организации из областного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

При наличии дисциплинарного взыскания руководителю организации, заместителю руководителя организации, главному бухгалтеру организации за период, в котором совершен проступок, премиальная выплата не выплачивается.

В целях повышения материальной заинтересованности в увеличении доходов организации от приносящей доход деятельности руководителю организации может устанавливаться ежеквартальная премия в размере до 1% от суммы средств, полученных от оказания платных услуг (работ). Выплата производится за счет средств доходов, полученных в текущем году от приносящей доход деятельности и направленных в соответствии с планом хозяйственной деятельности по направлению расходов на фонд оплаты труда организации. Данная выплата устанавливается на квартал по решению комиссии департамента на основании предложения комиссии организации, которое должно быть представлено не позднее 5 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

2.10. Материальная помощь:

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

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

необходимости длительного лечения и восстановления здоровья (более 1 месяца) работника;

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

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления руководителя организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя организации - руководителем департамента и оформляется приказом департамента;

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

2.10.2. В случае смерти руководителя организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки) усыновители, усыновленные. 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

и оформляется приказом департамента;

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

2.10.3. Материальная помощь, оказываемая руководителю организации, заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации, может предоставляться в пределах утвержденного для организации фонда оплаты труда.

2.10.4. Материальная помощь не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка.

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

3.1. Заработная плата работников организации (за исключением руководителя организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации) (далее работники организации) состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Все компенсационные и стимулирующие выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда.

Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы), так и в абсолютных значениях.

3.2. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работников организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) (приложение № 3 к настоящему Примерному положению).

3.3. Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу (ставке заработной платы) определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки заработной платы) на повышающий коэффициент, устанавливаемый работнику организации на основании требований предъявляемых к уровню профессиональной подготовки по занимаемой должности.

Размеры выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу (ставке заработной платы) по занимаемой должности:

3.3.1. Работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, устанавливаются повышающие коэффициенты к должностному окладу (ставке заработной платы) по занимаемой должности:

за наличие высшего профессионального образования	– 0,10;
за приобретение первичных профессиональных навыков в течение 2 лет после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования	– 0,50;
за работу по организации обучения русскому языку детей, для которых он не является родным	– 0,10;

3.3.2. Работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, устанавливаются повышающие коэффициенты к должностному окладу (ставке заработной платы) по занимаемой должности:

за высшую квалификационную категорию	– 0,30; 0,40*;
за первую квалификационную категорию	– 0,20; 0,30*;
за вторую квалификационную категорию	– 0,10;

* устанавливается для тех работников, кто прошел аттестацию по новой форме.

3.3.3. Работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей работников культуры, искусства и кинематографии, устанавливаются повышающие коэффициенты к должностному окладу (ставке заработной платы) по занимаемой должности:

за почетные звания "Народный учитель Российской Федерации", – 0,1
 "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", "Заслуженный учитель школы РСФСР", "Заслуженный деятель науки и техники РСФСР", "Заслуженный деятель науки РСФСР", "Заслуженный работник культуры РСФСР", "Заслуженный учитель СССР", "Заслуженный работник культуры СССР", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации", «Отличник народного просвещения»

за ученые степени:

кандидат наук	– 0,1
доктор наук	– 0,2

3.3.4. Работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей служащих, устанавливаются повышающие коэффициенты к должностному окладу (ставке заработной платы) по занимаемой должности:

за главного	– 0,30;
за ведущего	– 0,25;
за высшую квалификационную категорию	– 0,2;
за первую квалификационную категорию	– 0,15;
за вторую квалификационную категорию	– 0,10;

Повышающие коэффициенты к должностному окладу (ставке заработной платы) за наличие высшего образования, квалификационной категории, почетного звания, ученой степени устанавливаются:

начиная с даты возникновения правовых оснований – получение высшего образования, присвоение квалификационной категории, почетного звания, ученой степени;

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

при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю деятельности организации.

Повышающие коэффициенты к должностному окладу (ставке заработной платы) устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается руководителем организации в пределах фонда оплаты труда.

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

3.4. Выплаты компенсационного характера:

3.4.1. Выплата за сверхурочную работу осуществляется за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4.2. Выплата за работу в ночное время производится работникам организации за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года N 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.

3.4.3. Выплаты 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 случаях 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 по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема работ.

3.4.4. В случае привлечения работника организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни размер выплаты составляет одинарную дневную или часовую ставку (часть оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день произво-

дидась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника 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.

3.5. Выплаты стимулирующего характера:

3.5.1. Устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год.

3.5.2. Выплата за интенсивность, высокие результаты работы устанавливается с учетом критериев оценки интенсивности и напряженности работы по каждой должности, установленным локальным нормативным актом организации, в размере до 100 процентов должностного оклада (ставки заработной платы).

При установлении критериев оценки интенсивности и напряженности работы работников организации следует руководствоваться следующими показателями:

- фактическое время выполнения работы;

- результаты работы;

- объем выполняемой работы;

- выполнение срочных и ответственных заданий.

Выплата за интенсивность, высокие результаты работы работникам организации устанавливается приказом организации в соответствии с решением комиссии на год или на определенный срок.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы для вновь принятых работников организации устанавливается приказом организации в соответствии с условиями и порядком выплаты, установленным локальным нормативным актом организации.

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

Выплата за качество выполняемых работ осуществляется ежемесячно с учетом критериев оценки за качественное и своевременное выполнение функций и работ, установленным локальным нормативным актом организации, в размере до двух должностных окладов (ставок заработной платы).

При установлении критериев оценки за качественное и своевременное выполнение функций и работ работниками организации следует руководствоваться следующими показателями:

- успешное, добросовестное и качественное исполнение профессиональных должностных обязанностей;

- самостоятельность и творчество в работе;
- ответственность при выполнении поставленных задач;
- компетентность в принятии ответственных решений.

Выплата за качество выполняемых работ осуществляется одновременно при:

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

поощрениях, предусмотренных областными нормативными правовыми актами.

Размер единовременной выплаты за качество выполняемых работ устанавливается в размере 100 процентов оклада (должностного оклада).

3.5.4. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются в размере до 30 процентов должностного оклада.

Установление стажа непрерывной работы, выслуги лет дающей право на получение выплаты и определения размеров выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет осуществляется комиссией организации.

Заседание комиссии проходит ежемесячно, результаты по установлению стажа оформляются протоколом заседания комиссии организации.

3.5.5. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, год.

Премирование работников организации осуществляется на основании оценки эффективности деятельности в соответствии с прилагаемым перечнем показателей эффективности деятельности работников организации и критериев оценки эффективности их деятельности (Приложение № 2 к настоящему Примерному положению).

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

Работник организации готовит отчет об оценке эффективности деятельности работников организации и направляет в комиссию организации для представления предложений по оценке выполнения показателей эффективности их деятельности руководителю организации.

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

Оценка выполнения показателей эффективности деятельности проводится комиссией организации, в сроки, установленные локальным нормативным актом организации.

Комиссия организации рассматривает предложения по оценке эффективности деятельности, 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, за счет субсидий, поступающих в установленном порядке организации из областного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

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

3.6. Материальная помощь:

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

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

необходимости длительного лечения и восстановления здоровья (более 1 месяца) работника;

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

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления работника организации с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

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

3.6.2. В случае смерти работника организации материальная помощь 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 руководителем организации на основании заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о рождении (в подтверждение родства).

3.6.3. Материальная помощь, оказываемая работникам организации, может предоставляться в пределах утвержденного для организации фонда оплаты труда.

3.6.4. Материальная помощь не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА
к проекту постановления департамента образования и
молодежной политики Новгородской области

Примерное положение об оплате труда работников областной автономной организации в сфере молодежной политики, подведомственной департаменту образования и молодежной политики Новгородской области разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, областным законом от 20.12.2013 № 403-ОЗ "О реализации некоторых положений Трудового кодекса Российской Федерации на территории Новгородской области", постановлением Правительства Новгородской области от 12.03.2014 N 160 "О системе оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области".

По результатам антикоррупционной экспертизы, проведенной при разработке проекта постановления департамента образования и молодежной политики Новгородской области «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областной автономной организации в сфере молодежной политики, подведомственной департаменту образования и молодежной политики Новгородской области», коррупциогенные факторы в нем не выявлены.

**Заместитель начальника управления
экономики, финансов и материально –
технического обеспечения**

Е.Н. Ремизова

Приложение № 1

к Примерному положению об оплате труда работников областной автономной организации в сфере молодежной политики, подведомственной департаменту образования и молодежной политики Новгородской области

ПЕРЕЧЕНЬ

оценки целевых показателей эффективности деятельности работы

№ п/п	Наименование целевого показателя	Количество максимальных баллов
1	2	3
1.	Своевременное и качественное представление квартальной бюджетной отчетности	10
2.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	10
3.	Своевременное и качественное предоставление отчетов, информации по запросу департамента образования и молодежной политики Новгородской области, выполнение решений совещаний, поручений руководителя департамента образования и молодежной политики Новгородской области	10
4.	Соблюдение срока выплаты заработной платы	10
5.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу организации, на качество предоставления работ	20
6.	Выполнение объема государственного задания по видам работ (услуг)	20
7.	Выполнение целевого показателя средней заработной платы работников культуры	20

Приложение № 2
к Примерному положению об
оплате труда работников област-
ной автономной организации в
сфере молодежной политики,
подведомственной департаменту
образования и молодежной поли-
тики Новгородской области

ПЕРЕЧЕНЬ

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

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество максимальных баллов
1	2	3	4
1.	Заместитель руководителя		
1.1.	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие зафиксированных нарушений и дисциплинарных взысканий за период	10
1.2.	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей	отсутствие замечаний за период	20
1.3.	Выполнение поручений руководителя	отсутствие замечаний за период по качеству, срокам выполнения поручений	20
1.4.	Осуществление качественного руководства работой по основной деятельности организации	обеспечение качественного и своевременного выполнения работы	30
1.5.	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий со стороны руководителя организации, работников организации, департамента	отсутствие жалоб и претензий за период	20
2.	Главный бухгалтер		
2.1.	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие зафиксированных нарушений и дисциплинарных взысканий за период	10
2.2.	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей	отсутствие замечаний за период	20
2.3.	Осуществление качественного руководства работой отдела бухгалтерского учета, своевременное и качественное предоставление отчетности	обеспечение качественного и своевременного выполнения работы отдела, отсутствие штрафов и пеней, наложенных на организацию	30
2.4.	Выполнение поручений руководителя	отсутствие замечаний за период по качеству, срокам выполнения поручений	20

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество максимальных баллов
1	2	3	4
2.5.	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий со стороны руководителя организации, работников организации, контролирующих органов	отсутствие жалоб и претензий за период	20
3.	Бухгалтер, экономист		
3.1.	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие зафиксированных нарушений и дисциплинарных взысканий за период	10
3.2.	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей	отсутствие замечаний за период	20
3.3.	Своевременное, полное предоставление статистической, бухгалтерской, налоговой отчетности, информации и запросов по вопросам финансового обеспечения	отсутствие замечаний, претензий за период к качеству, срокам выполнения	30
3.4.	Своевременное и качественное выполнение порученного участка работы по бухгалтерскому учету	отсутствие замечаний за период	20
3.5.	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий со стороны руководителя организации, главного бухгалтера организации, работников организации	отсутствие жалоб и претензий за период	20
4.	Кассир		
4.1.	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие зафиксированных нарушений и дисциплинарных взысканий за период	10
4.2.	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей	отсутствие замечаний за период	20
4.3.	Качественное ведение бухгалтерского учета	отсутствие замечаний за период по соблюдению финансовой и кассовой дисциплины	30
4.4.	Выполнение поручений главного бухгалтера организации	отсутствие замечаний за период по качеству, срокам выполнения поручений	20
4.5.	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий со стороны руководителя организации, главного бухгалтера организации, работников организации	отсутствие жалоб и претензий за период	20
5.	Менеджер		
5.1.	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие зафиксированных нарушений и дисциплинарных взысканий за период	10

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество максимальных баллов
1	2	3	4
5.2.	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей	отсутствие замечаний за период	30
5.3.	Сохранность контингента обучающихся в кружках, секциях	отсутствие снижения контингента обучающихся не более 20%	40
5.4.	Выполнение поручений руководителя	отсутствие замечаний за период по качеству, срокам выполнения поручений	10
5.5.	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий на качество предоставления услуг со стороны руководителя, родителей (законных представителей)	отсутствие жалоб и претензий за период	20
6.	Секретарь руководителя		
6.1.	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие зафиксированных нарушений и дисциплинарных взысканий за период	10
6.2.	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей	отсутствие замечаний за период	20
6.3.	Выполнение поручений руководителя	отсутствие замечаний за период по качеству, срокам выполнения поручений	30
6.4.	Контроль за получением материалов по факсу, электронной почте	отсутствие замечаний за период	10
6.5.	Отсутствие претензий к качеству предоставления отчетности. Отсутствие обоснованных жалоб и претензий на качество работы со стороны руководителя, работников организации, посетителей	отсутствие жалоб и претензий за период	30
7.	Специалист по кадрам		
7.1.	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие зафиксированных нарушений и дисциплинарных взысканий за период	10
7.2.	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей	отсутствие замечаний за период	20
7.3.	Организация работы по обеспечению подбора, расстановки кадров, учета работы по повышению квалификации	отсутствие замечаний за период	20
7.4.	Своевременное, полное предоставление статистической отчетности, информации и запросов по кадрам	отсутствие замечаний, претензий за период к качеству, срокам выполнения	20
7.5.	Отсутствие претензий к организа-	отсутствие жалоб и	30

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество максимальных баллов
1	2	3	4
	ции делопроизводства в организации	претензий за период	
8.	Юрисконсульт		
8.1.	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие зафиксированных нарушений и дисциплинарных взысканий за период	10
8.2.	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей	отсутствие замечаний за период	20
8.3.	Обеспечение размещения на официальном сайте Российской Федерации информации о закупках в соответствии с федеральными законами: от 18.07.2011 № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц» и от 05.04.2013 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»	отсутствие замечаний по ведению сайта организации в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации	20
8.4.	Организация работы по проведению и соблюдению процедур в соответствии с федеральными законами: от 18.07.2011 № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц» и от 05.04.2013 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»	отсутствие штрафных санкций, наложенных на организацию	30
8.5.	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий со стороны руководителя организации	отсутствие жалоб и претензий за период	20
9.	Главный специалист, старший методист, специалист по работе с молодежью		
9.1.	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие зафиксированных нарушений и дисциплинарных взысканий за период	10
9.2.	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей	отсутствие замечаний за период	20
9.3.	Качественная подготовка к мероприятиям и их проведение, участие в акциях, использование инновационных методов работы.	обеспечение подготовки и проведения мероприятий качественно и в установленные сроки	40
9.4.	Своевременность и полнота подготовки отчетности и информации по запросам департамента, руководителя, заместителя руководи-	отсутствие замечаний за период	20

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество максимальных баллов
1	2	3	4
	теля, главного бухгалтера организации		
9.5.	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий на качество предоставления услуг со стороны руководителя, заместителя руководителя	отсутствие жалоб и претензий за период	10
10.	Руководитель структурного подразделения		
10.1.	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие зафиксированных нарушений и дисциплинарных взысканий за период	10
10.2.	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей	отсутствие замечаний за период	20
10.3.	Качественная подготовка к мероприятиям и их проведение. Осуществление качественной работы центра в предоставлении государственных услуг, работ.	обеспечение качественного и своевременного выполнения работы центра военно-патриотического воспитания и подготовки граждан (молодежи) к военной службе	30
10.4.	Своевременность и полнота подготовки отчетности и информации по запросам департамента, руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации	отсутствие замечаний за период	30
10.5.	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий со стороны департамента, руководителя организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации	отсутствие замечаний за период	10
11.	Руководитель кружка		
11.1.	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие зафиксированных нарушений и дисциплинарных взысканий за период	10
11.2.	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей	отсутствие замечаний за период	20
11.3.	Качественная организация культурно - досуговой деятельности обучающихся в кружках	отсутствие замечаний за период	30
11.4.	Информационная компетентность	отсутствие жалоб и претензий за период	20
11.5.	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий со стороны руководителя организации, удовлетворенность родителей (законных представителей) обучающихся качеством предоставления услуг	отсутствие замечаний за период	20
12.	Заведующий хозяйством		
12.1.	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие зафиксиро-	10

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество максимальных баллов
1	2	3	4
	ны	ванных нарушений и дисциплинарных взысканий за период	
12.2.	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей по обеспечению работников организации необходимыми материалами, правильному складированию, своевременному учету и хранению материальных ценностей, содержанию складского хозяйства в порядке, качественному ведению служебной документации.	отсутствие замечаний за период	30
12.3.	Оперативное выполнение отдельных поручений руководителя организации по хозяйственным работам.	отсутствие замечаний за период по качеству, срокам выполнения поручений	20
12.4.	Осуществление ежедневного контроля за всеми видами оборудования, предотвращение аварий	отсутствие замечаний за период	20
12.5.	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий со стороны руководителя организации, работников организации, отсутствие замечаний со стороны органов государственного контроля (надзора)	отсутствие жалоб и претензий за период	20
13.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, техник, дежурный по зданию, уборщик служебных помещений, дворник, гардеробщик, инженер энергетик		
13.1.	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие зафиксированных нарушений и дисциплинарных взысканий за период	10
13.2.	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей	отсутствие замечаний за период	30
13.3.	Соблюдение СанПиН при осуществлении должностных обязанностей, правил техники безопасности, охраны труда, правил эксплуатации и хранения санитарно-технического оборудования и инвентаря	отсутствие замечаний за период	30
13.4.	Оперативное выполнение отдельных поручений руководителя организации, заведующего хозяйством	отсутствие замечаний за период по качеству, срокам выполнения поручений	10
13.5.	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий со стороны руководителя организации, работников организации	отсутствие жалоб и претензий за период	20

Приложение № 3

к Примерному положению об оплате труда работников областной автономной организации в сфере молодежной политики, подведомственной департаменту образования и молодежной политики Новгородской области

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

должностных окладов (ставок заработной платы) должностей работников образования по ПКГ

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального должностного оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ должностей педагогических работников		
1.1.	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования, педагог-организатор	5690
1.2.	3 квалификационный уровень	методист, старший педагог дополнительного образования	6325
1.3.	4 квалификационный уровень	старший методист	6950
2.	ПКГ должностей руководителей структурных подразделений		
2.1.	3 квалификационный уровень	начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения	7485

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

должностных окладов (ставок заработной платы) должностей работников культуры, искусства и кинематографии по ПКГ

№ п/п	ПКГ	Должности, отнесенные к ПКГ	Размер минимального должностного оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"	культурорганизатор, руководитель кружка	4625

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

должностных окладов (ставок заработной платы) должностей руководителей, специалистов и служащих по ПКГ

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального должностного оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ "Общепромышленные должности служащих первого уровня"		
1.1.	1 квалификационный уровень	дежурный, делопроизводитель, кассир, машинистка, паспортист, секретарь, секретарь-машинистка	4000
2.	ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
2.1.	1 квалификационный уровень	инспектор по кадрам, секретарь руководителя, специалист по работе с молодежью, специалист по социальной работе с молодежью, техник, техник-программист, художник	4215
2.2.	2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наиме-	4640

1	2	3	4
		нование "старший" или II внутридолжностная категория	
2.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	5060
3.	ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
3.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер-энергетик, менеджер, специалист по кадрам, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, юрисконсульт	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 специалисты, заместитель главного бухгалтера	6765

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

должностных окладов (ставок заработной платы) профессий рабочих по ПКГ

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального должностного оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ "Общепромышленные 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, дворник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, уборщик территорий	3000
2.	ПКГ "Общепромышленные 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	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

Приложение № 4

к Примерному положению об оплате труда работников областной автономной организации в сфере молодежной политики, подведомственной департаменту образования и молодежной политики Новгородской области

КРИТЕРИИ

оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности работы по областному автономному учреждению «Дом молодежи, региональный центр военно- патриотического воспитания и подготовки граждан (молодежи) к военной службе

№ п/п	Наименование целевого показателя	Единица измерения целевого показателя	Диапазон значений целевого показателя	Максимальное количество баллов	Критерии оценки целевого показателя и методика их расчета
1	2	3	4	5	6
1.	Соответствие деятельности организации требованиям законодательства в сфере молодёжной политики				
1.1.	Отсутствие предписаний, правонарушений, выявленных в ходе проверок органов контроля (надзора)	Количество предписаний, актов о привлечении к административной ответственности	да/нет	5	Наличие предписаний органов контроля (надзора), принятых решений об административных наказаниях – 0 баллов Отсутствие предписаний органов контроля (надзора), принятых решений об административных наказаниях – 5 баллов
1.2.	Отсутствие обоснованных жалоб граждан в вышестоящие организации и обращений в судебные органы	Количество жалоб, обоснованность которых подтверждена в ходе их рассмотрения	да/нет	3	Отсутствие жалоб граждан, обоснованность которых официально подтверждена – 3 баллов Наличие жалоб граждан, обоснованность которых

1	2	3	4	5	6
					официально подтверждена – 0 баллов
1.3.	Выполнение объема государственного задания по видам услуг	% выполнения государственного задания	95% – 100%	5	менее 95% – 0 баллов; 95-99% – 3 балла; 100% – 5 баллов. Методика расчета: (А/В) x 100%, где А – объем выполненного государственного задания; В – объем государственного задания по плану
2.	Информационная открытость				
2.1.	Наличие официального сайта организации и его ведение в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации в сфере молодежной политики	Размещение на официальном сайте нормативно закреплённого перечня сведений о деятельности организации (перечень сведений и копий документов в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации в сфере молодежной политики)	да/нет	5	Размещение на официальном сайте всех наименований необходимой информации и копий документов – 5 баллов; Отсутствие одного или нескольких наименований необходимой информации и копий документов – 0 баллов
		Регулярное обновление информации об организации на официальном сайте (десять дней)	да/нет	3	Соблюдение срока по обновлению информации на официальном сайте (10 дней) – 3 балла; Нарушение срока по обновлению информации на официальном сайте (10 дней) – 0 баллов
3.	Функционирование системы государственно-общественного управления				

1	2	3	4	5	6
3.1.	Функционирование в учреждении органов государственного управления (попечительские, наблюдательные, управляющие советы) в соответствии с законодательством Российской Федерации	Локальные акты, протоколы заседаний органов государственного управления организацией	да/нет	3	<p>Отсутствие в организации локальных актов, регламентирующих деятельность органов общественно-государственного управления в соответствии с законодательством Российской Федерации, протоколов, соответствие периодичности проведения заседаний органов общественно-государственного управления локальным актам организации-0 баллов;</p> <p>Наличие в организации локальных актов, регламентирующих деятельность органов общественно-государственного управления в соответствии с законодательством Российской Федерации, протоколов, соответствие периодичности проведения заседаний органов общественно-государственного управления локальным актам организации-3 балла</p>
3.2.	Результаты участия органов государственного управления в решении актуальных задач функционирования и развития организации в соответствии с уставом	Протоколы заседаний органов общественного управления организацией	Выполнение требований, зафиксированных локальным актом	5	Соответствие содержания протоколов заседаний органов государственного управления организацией и периодичности их заседаний установленному локальным актом порядку –

1	2	3	4	5	6
					5 баллов; Несоответствие содержания протоколов заседаний органов общественного управления организацией и периодичности их заседаний установленному локальным актом порядку— 0 баллов
4.	Реализация мероприятий по кадровому и информационному обеспечению молодежной политики				
4.1.	Доля руководящих работников организации, прошедших повышение квалификации	% работников	50% и более	5	50 % и более – 5 баллов; менее 50 % – 1 балл; 0% – 0 баллов. Методика расчета: (А/В) x 100%, где А – количество работников руководящего состава, прошедших повышение квалификации; В – общее количество руководящих работников, работающих в организации
4.2.	Доля специалистов организации, своевременно прошедших повышение квалификации	% специалистов	50% и более	5	50% и более – 5 баллов; менее 50% – 0 баллов. Методика расчета: (А/В) x 100%, где А – работники, прошедшие повышение квалификации; В – общее количество работников, нуждающихся в повышении квалификации

1	2	3	4	5	6
4.3.	Количество изданных информационных, методических материалов по приоритетным направлениям государственной молодежной политики	Шт.	Выше значения показателя предыдущего календарного*	3	Количество изданных информационных, методических материалов по приоритетным направлениям государственной молодежной политики не выше значения показателя предыдущего календарного*-0 баллов; Количество изданных информационных, методических материалов по приоритетным направлениям государственной молодежной политики выше значения показателя предыдущего календарного*-3 балла
4.3.	Количество выпусков публицистических программ по реализации молодежной политики на территории области	Шт.	Выше значения показателя предыдущего календарного*	3	Количество выпусков публицистических программ по реализации молодежной политики на территории области не выше значения показателя предыдущего календарного*-0 баллов; Количество выпусков публицистических программ по реализации молодежной политики на территории области выше значения показателя предыдущего календарного* -3 балла
4.4.	Количество разработанных информационных, методических материалов по предупреждению распространения экстремистских идей в молодежной среде	Шт.	Выше значения показателя предыдущего календарного*	3	Количество информационных, методических материалов по предупреждению распространения экстремистских идей в молодежной среде не выше значения показателя предыдущего календарного*-0 баллов; Количество информационных, методических материалов по предупреждению распространения экстремистских идей в молодежной среде выше значения показателя предыдущего календарного*-3 балла

1	2	3	4	5	6
	дежной среде, формированию межнациональной и межрелигиозной толерантности молодежи		дарного*		ной среде, формированию межнациональной и межрелигиозной толерантности молодежи не выше значения показателя предыдущего календарного*-0 баллов; Количество разработанных информационных, методических материалов по предупреждению распространения экстремистских идей в молодежной среде, формированию межнациональной и межрелигиозной толерантности молодежи выше значения показателя предыдущего календарного* -3 балла
5.	Организация и проведение мероприятий, направленных на реализацию приоритетных направлений государственной молодёжной политики				
5.1.	Доля молодежи, находящейся в трудной жизненной ситуации, от общего числа молодежи	% молодежи	Ниже значения показателя предыдущего календарного*	4	Ниже значения показателя предыдущего календарного года-4 балла; Не ниже значения показателя предыдущего календарного года-0 баллов Методика расчета: $(A/B) \times 100\%$, где А – количество молодежи, находящейся в трудной жизненной ситуации, от общего числа молодежи; В – количество молодежи, зарегистрированной на территории области на 1 января истекшего календарного года

1	2	3	4	5	6
5.2.	Доля молодежи, находящейся в трудной жизненной ситуации, вовлеченной в долговременную (не менее одного года), социально-активную и социально-значимую деятельность, трудоустроенных	% молодежи	10% и более	4	20% и более – 4 балла; от 10% до 20% – 2 балла; менее 10% – 0 баллов. Методика расчета: (А/В) x 100%, где А – количество молодежи, вовлеченной в долговременную (не менее одного года), социально-активную и социально-значимую деятельность, трудоустроенных за отчетный период; В – количество молодежи, проживающей на территории области на отчетный период
5.3.	Наличие комплекса мероприятий, направленных содействие в организации летнего отдыха, здорового образа жизни	Наличие/отсутствие	да/нет	3	Наличие в организации комплекса мероприятий – 3 балла; Отсутствие в организации комплекса мероприятий – 0 баллов
5.4.	Доля молодежи, охваченной профильными лагерями	% молодежи	Выше значения предыдущего календарного года*	4	Выше значения показателя предыдущего календарного года-4 балла; Ниже значения показателя предыдущего календарного года-0 баллов Методика расчета: (А/В) x 100%, где А- количество молодежи, охваченной профильными лагерями; В-общая численность молодежи на 01 января истекшего календарного года
5.5.	Количество клубов молодых семей, действующих на тер-	Шт.	Выше значения	3	Количество клубов молодых семей не выше значения по-

1	2	3	4	5	6
	ритории области		предыдущего календарного года*		казателя предыдущего календарного года *-0 баллов; Количество клубов молодых семей выше значения показателя предыдущего календарного года * -3 балла
5.6.	Количество подготовленных вожатых в рамках реализации областного проекта подготовки педагогических кадров "Школа вожатых"	Чел.	Выше значения предыдущего календарного года*	5	Количество подготовленных вожатых не выше значения показателя предыдущего календарного года *-0 баллов; Количество подготовленных вожатых выше значения показателя предыдущего календарного года * -5 баллов
5.7.	Доля молодежи, вовлеченной в туристическую деятельность областного молодежного туристического центра на базе Дома молодежи	% молодежи	Выше значения предыдущего календарного года*	5	Выше значения показателя предыдущего календарного года-5 баллов; Ниже значения показателя предыдущего календарного года-0 баллов Методика расчета: (А/В) x 100%, где А- количество молодых людей, вовлеченных в деятельность областного молодежного туристического центра, действующего на базе учреждения; В-общая численность молодежи на 01 января истекшего календарного года
5.8.	Доля молодежи, вовлеченной в проведение акций, направленных на формирование здорового образа жизни	% молодежи	Выше значения предыдущего календарного года*	5	Выше значения показателя предыдущего календарного года-5 баллов; Ниже значения показателя предыдущего календарного года-0 баллов Методика расчета:

1	2	3	4	5	6
					(A/B) x 100%, где А- количество молодых людей, вовлеченных в проведение акций, направленных на формирование здорового образа жизни; В-общая численность молодежи на 01 января истекшего календарного года
5.9.	Количество студенческих отрядов в области	Шт.	Выше значения предыдущего календарного года*	5	Количество студенческих отрядов не выше значения показателя предыдущего календарного года* -0 баллов; Количество студенческих отрядов выше значения показателя предыдущего календарного года*-5 баллов
5.10.	Доля молодых людей, вовлеченных в реализуемые органами исполнительной власти области проекты и программы в сфере поддержки талантливой молодежи, в общем количестве молодежи в возрасте от 14 до 30 лет	% молодежи	Выше значения предыдущего календарного года*	5	Выше значения показателя предыдущего календарного года-5 баллов; Ниже значения показателя предыдущего календарного года-0 баллов Методика расчета: (A/B) x 100%, где А- количество молодых людей, вовлеченных в реализуемые органами исполнительной власти области проекты и программы в сфере поддержки талантливой молодежи; В-общая численность молодежи на 01 января истекшего календарного года
5.11.	Доля молодых людей в возрасте от 14 до 30 лет, принимающих участие в доброволь-	% молодежи	Выше значения предыдущего	5	Выше значения показателя предыдущего календарного года-5 баллов;

1	2	3	4	5	6
	ческой деятельности		го календарного года*		Ниже значения показателя предыдущего календарного года-0 баллов Методика расчета: (А/В) x 100%, где А- количество молодых людей в возрасте от 14 до 30 лет, принимающих участие в добровольческой деятельности; В-общая численность молодежи на 01 января истекшего календарного года
5.12.	Наличие и функционирование интерактивной ярмарки добровольческих вакансий молодежи	Наличие/отсутствие	Да/нет	5	Отсутствие интерактивной ярмарки добровольческих вакансий молодежи -0 баллов; Наличие интерактивной ярмарки добровольческих вакансий молодежи -5 баллов
5.13.	Количество молодежи, участвующей в Новгородском областном молодежном форуме	Шт.	Выше значения предыдущего календарного года*	5	Количество молодежи, участвующей в Новгородском областном молодежном форуме не выше значения показателя предыдущего календарного года *-0 баллов; Количество молодежи, участвующей в Новгородском областном молодежном форуме выше значения показателя предыдущего календарного года *-5 баллов
5.14.	Доля молодежи, победителей областных, всероссийских и международных конкурсных мероприятий, от общего числа молодежи области (% молодежи	Выше значения предыдущего календарного го-	3	Выше значения показателя предыдущего календарного года-3 балла; Ниже значения показателя предыдущего календарного

1	2	3	4	5	6
			да*		года-0 баллов Методика расчета: (А/В) x 100%, где А- количество молодых людей, победителей областных, всероссийских и международных конкурсных мероприятий; В-общая численность молодежи на 01 января истекшего календарного года
5.15.	Количество молодежи, задействованной в проектах, реализуемых Федеральным агентством по делам молодежи	Чел.	Выше значения предыдущего календарного года*	5	Количество молодежи, задействованной в проектах, реализуемых Федеральным агентством по делам молодежи не выше значения показателя предыдущего календарного года * -0 баллов; Количество молодежи, задействованной в проектах, реализуемых Федеральным агентством по делам молодежи выше значения показателя предыдущего календарного года *-5 баллов
5.16.	Количество молодежи, принявшей участие в международных, всероссийских и межрегиональных мероприятиях по направлениям государственной молодежной политики	Чел.	Выше значения предыдущего календарного года*	5	Количество молодежи, задействованной в проектах, реализуемых Федеральным агентством по делам молодежи не выше значения показателя предыдущего календарного года * -0 баллов; Количество молодежи, задействованной в проектах, реализуемых Федеральным агентством по делам молодежи выше значения показателя предыдущего кален-

1	2	3	4	5	6
					дарного года *-5 баллов
5.18.	Количество представленных проектов на областной конкурс по грантовой поддержке молодежных проектов	Шт.	Выше значения показателя предыдущего календарного*	5	Количество проектов на областной конкурс по грантовой поддержке молодежных проектов не выше значения показателя предыдущего календарного года * – 0 баллов; Количество проектов на областной конкурс по грантовой поддержке молодежных проектов выше значения показателя предыдущего календарного года *-5 баллов
5.19.	Доля молодежи, прошедшей обучение на базе учреждения по вопросам создания и организации деятельности общественных объединений	% молодежи	10% и более	4	20% и более – 4 балла; от 10% до 20% – 2 балла; менее 10% – 0 баллов. Методика расчета: (А/В) x 100%, где А – количество молодежи, прошедшей обучение на базе учреждения по вопросам создания и организации деятельности общественных объединений; В – общая численность молодежи на 01 января истекшего календарного года
6.	Организация деятельности по патриотическому воспитанию населения и допризывной подготовке молодежи к военной службе				
6.1.	Количество специалистов, принявших участие в областных конференциях, семинарах, "круглых столах" по вопросам гражданско-патриотического воспитания	Шт.	Выше значения показателя предыдущего календарного**	2	Количество специалистов, принявших участие в областных конференциях, семинарах, "круглых столах" по вопросам гражданско-патриотического воспитания

1	2	3	4	5	6
	населения области и допризывной подготовки молодежи к военной службе				населения области и допризывной подготовки молодежи к военной службе не выше значения показателя предыдущего календарного года **– 0 баллов; Количество специалистов, принявших участие в областных конференциях, семинарах, "круглых столах" по вопросам гражданско-патриотического воспитания населения области и допризывной подготовки молодежи к военной службе выше значения показателя предыдущего календарного года **–2 балла
6.2.	Количество информационно-методических материалов по патриотическому воспитанию населения области	Шт.	Выше значения показателя предыдущего календарного**	3	Количество информационно-методических материалов по патриотическому воспитанию населения области не выше значения показателя предыдущего календарного года **– 0 баллов; Количество информационно-методических материалов по патриотическому воспитанию населения области выше значения показателя предыдущего календарного года**–3 балла
6.3.	Количество межрегиональных, всероссийских, международных мероприятий пат-	Шт.	Выше значения показателя	3	Количество межрегиональных, всероссийских, международных мероприятий пат-

1	2	3	4	5	6
	риотической направленности, в которых приняли участие делегации области		предыдущего календарного**		риотической направленности, в которых приняли участие делегации области, не выше значения показателя предыдущего календарного года** – 0 баллов; Количество межрегиональных, всероссийских, международных мероприятий патриотической направленности, в которых приняли участие делегации области, выше значения показателя предыдущего календарного года** -3 балла
6.4.	Количество населения области, вовлеченного в поисковую деятельность	Шт.	Выше значения показателя предыдущего календарного**	3	Количество населения области, вовлеченного в поисковую деятельность не выше значения показателя предыдущего календарного года** – 0 баллов; Количество населения области, вовлеченного в поисковую деятельность выше значения показателя предыдущего календарного года** -3 балла
6.5.	Количество встреч членов поисковых отрядов с молодежью и обучающимися образовательных организаций	Шт.	Выше значения показателя предыдущего календарного**	3	Количество встреч членов поисковых отрядов с молодежью и обучающимися образовательных организаций не выше значения показателя предыдущего календарного года** – 0 баллов;

1	2	3	4	5	6
					Количество встреч членов поисковых отрядов с молодежью и обучающимися образовательных организаций выше значения показателя предыдущего календарного года ** - 3 балла
6.6.	Количество информационных материалов о ходе увековечения памяти погибших при защите Отечества на территории области в годы Великой Отечественной войны	Ед.	Выше значения показателя предыдущего календарного**	2	Количество информационных материалов о ходе увековечения памяти погибших при защите Отечества на территории области в годы Великой Отечественной войны не выше значения показателя предыдущего календарного года ** - 0 баллов; Количество информационных материалов о ходе увековечения памяти погибших при защите Отечества на территории области в годы Великой Отечественной войны выше значения показателя предыдущего календарного года ** - 2 балла
6.7.	Доля населения, принявшего участие в мероприятиях патриотической направленности	% молодежи	50% и более	5	60% и более – 5 балла; от 50% до 60% – 2 балла; менее 50% – 0 баллов. Методика расчета: $(A/B) \times 100\%$, где А – количество населения, принявшего участие в мероприятиях патриотической направленности; В – общая численность

1	2	3	4	5	6
					населения на 01 января истекшего календарного года
6.8.	Количество действующих патриотических клубов, центров, объединений	Шт.	300 и более	4	Количество от 301 и более – 4 балла 300-1 балл; менее 300-0 баллов
6.9.	Доля воспитанников патриотических клубов, центров, объединений от общего количества молодежи	% молодежи	Выше значения показателя предыдущего календарного**	4	Выше значения показателя предыдущего календарного года-4 балла; Ниже значения показателя предыдущего календарного года-0 баллов Методика расчета: $(A/B) \times 100\%$, где А- количество воспитанников патриотических клубов, центров, объединений от общего количества молодежи; В-общая численность молодежи на 01 января истекшего календарного года
7.	Результативность финансово-экономической деятельности и ресурсного обеспечения организации				
7.1.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	Наличие/отсутствие	Да/нет	3	Данные годовой бюджетной отчетности. Отсутствие – 3 балла; Наличие– 0 баллов
7.2.	Выполнение целевого показателя средней заработной платы работников обеспечивающих деятельность по реализации приоритетных направлений государственной молодежной политики	% выполнения	100%	5	$(A/B) \times 100\%$, где А – среднемесячная номинально начисленная заработная плата работников по данным статистического отчета департамента образования и молодежной политики Новгородской области за отчетный период;

1	2	3	4	5	6
					В – установленный целевой показатель за отчетный период 100% – 5 баллов; менее 100% – 0 баллов.
7.3.	Доля денежных средств, поступивших от приносящей доход деятельности в бюджете организации за отчетный период	% денежных средств	1%-50%	5	(А/В) x 100%, где А – размер денежных средств, поступивших в организацию от приносящего дохода деятельности за отчетный год по данным годового бухгалтерского отчета (ф. 0503737); В – размер денежных средств, направленных в организацию для выполнения государственного задания (сумма объема финансирования за отчетный год) менее 1% – 0 баллов; 1% - 50% – 3 балла; более 50% – 5 баллов.
7.4.	Отсутствие нарушений по ведению бухгалтерского, налогового учета, расчетов норматива затрат по организации, статистической отчетности	Наличие/отсутствие	Да/нет	5	Акты проверок, результаты мониторинга, данные годового бухгалтерского отчета. Наличие – 0 баллов; Отсутствие – 5 баллов

*-Значения показателей определены в подпрограмме «Вовлечение молодежи Новгородской области в социальную практику» государственной программы Новгородской области «Развитие образования и молодежной политики в Новгород-

ской области на 2014-2020 годы», утвержденной постановлением Правительства Новгородской области от 28.10.2013 № 317.

** - Значения показателей определены в подпрограмме «Патриотическое воспитание населения Новгородской области» государственной программы Новгородской области «Развитие образования и молодежной политики в Новгородской области на 2014-2020 годы», утвержденной постановлением Правительства Новгородской области от 28.10.2013 № 317.