



**Российская Федерация
Новгородская область**
АДМИНИСТРАЦИЯ ВАЛДАЙСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

12.01.2026 № 2
Валдай

**О системе оплаты труда
работников муниципальных учреждений
Администрации Валдайского муниципального округа**

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации Администрация Валдайского муниципального округа **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемое Положение о системе оплаты труда работников муниципальных (бюджетных, автономных и казенных) учреждений, созданных Администрацией Валдайского муниципального округа.

2. Муниципальным органам - главным распорядителям средств бюджета муниципального округа:

3. Признать утратившими силу постановления Администрации Валдайского муниципального района от 03.06.2014 № 1062 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Администрации Валдайского муниципального района»

4. Опубликовать постановление в бюллетене «Валдайский Вестник» и разместить на официальном сайте Администрации Валдайского муниципального округа в сети «Интернет».

Глава муниципального округа

Ю.В.Стадэ

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Администрацией
муниципального округа
от 12.01.2026 № 2

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников муниципальных (бюджетных,
автономных и казенных) учреждений, созданных Администрацией
Валдайского муниципального округа

1. Система оплаты труда работников муниципальных (бюджетных, автономных и казенных) учреждений, созданных Администрацией Валдайского муниципального округа (далее - учреждение), включает размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, постановлениями Правительства Новгородской области и принимаемыми в соответствии с ними иными нормативными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального округа.

2. Положения об оплате труда работников учреждений утверждаются:
в подведомственным Администрации Валдайского муниципального округа - правовым актом Администрации Валдайского муниципального округ;

в подведомственным комитетам с правами юридических лиц - правовым актом указанных органов.

3. Системы оплаты труда работников учреждений 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;

муниципальных гарантий по оплате труда;

выплат компенсационного и стимулирующего характера, перечисленных в пунктах 6, 7 настоящего Положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов), иного представительного органа работников.

4. Оплата труда работников учреждений состоит из:

окладов (должностных окладов);

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

5. В целях дифференциации окладов (должностных окладов) работников учреждений система оплаты труда может включать размеры

повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам).

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

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года. Решение об установлении повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) принимается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда. Размеры и условия применения повышающих коэффициентов определяются положениями об оплате труда работников учреждений, утверждаемыми учредителями.

6. К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты работникам учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников учреждений по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации, нормативными актами Правительства Новгородской области.

7. К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

8. Условия определения и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются положениями об оплате труда работников учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемыми учредителями.

9. Премирование руководителей и работников учреждений осуществляется на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с положениями об оплате труда работников учреждений, рекомендациями по разработке показателей эффективности деятельности учреждений, их руководителей, работников и критериев оценки эффективности их деятельности (приложение к Положению).

10. Оплата труда руководителей учреждений, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

11. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором 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".

12. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений за отчетный год устанавливается учредителем в кратности от одного до 8 в зависимости от сложности управления учреждением и объемов выполняемых работ.

13. Должностные оклады заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей учреждений.

14. При установлении выплат стимулирующего характера руководителю учреждения в качестве показателя эффективности его работы по решению учредителя может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы.

15. По результатам выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) по решению учредителя бюджетному учреждению могут предоставляться субсидии из бюджета муниципального округа в соответствии со вторым абзацем пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на осуществление выплат стимулирующего характера из расчета до 5 процентов нормативных затрат (затрат, фактически сложившихся за отчетный период) на оплату труда работников учреждения, участвующих непосредственно в оказании государственной услуги (выполнении работы).

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

17. Из фонда оплаты труда руководителям муниципальных учреждений, работникам муниципальных учреждений может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

рождение ребенка;

смерть (гибель) близких родственников на основании свидетельства о смерти, копия которого прилагается к заявлению;

утрата или повреждение имущества в результате пожара или стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (квартирная кража, авария систем водоснабжения, отопления и др.) на основании справок из соответствующих органов (внутренних дел, противопожарной службы и др.), копии которых прилагаются к заявлениям;

тяжелое материальное положение в семье с необходимостью проведения специализированного лечения (дорогостоящего) при предоставлении документов, подтверждающих соответствующие расходы;

особая нуждаемость в лечении и восстановлении здоровья в связи с полученными при исполнении служебных обязанностей увечьем (ранением, травмой, контузией), заболеванием, несчастным случаем, аварией, длительной болезнью, а так же иные исключительные случаи (при предоставлении соответствующих медицинских справок, заключений, и других подтверждающих документов).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя учреждения - учредителем и оформляется правовым актом учредителя;

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

18. В случае смерти руководителя учреждения, работника учреждения материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), его близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки).

Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании заявления одного из близких родственников с приложением копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о рождении (в подтверждении родства) и оформляется приказом руководителя учреждения, а в отношении руководителя учреждения – Администрацией Валдайского муниципального округа на основании заявления одного из этих лиц с приложением копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о рождении (в подтверждении родства) и оформляется приказом руководителя учреждения и оформляется Распоряжением Администрации Валдайского муниципального округа.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя учреждения - учредителем и оформляется правовым актом учредителя;

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

19. Материальная помощь, оказываемая руководителю учреждения, работникам учреждения, не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка руководителя учреждения, работника учреждения.

Приложение
к Положению о системе оплаты
труда работников муниципальных
(бюджетных, автономных и
казенных) учреждений, созданных
Администрацией Валдайского
муниципального округа

**РЕКОМЕНДАЦИИ
ПО РАЗРАБОТКЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ, ИХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ,
РАБОТНИКОВ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

1. Настоящие рекомендации разработаны в целях оказания содействия в установлении единых методологических подходов к определению оценки эффективности деятельности учреждений, их руководителей и работников.

2. Показатели эффективности деятельности учреждений, их руководителей и работников и критерии оценки эффективности их деятельности разрабатываются в соответствии с уставом учреждения, спецификой деятельности конкретного учреждения, включаются в положения об оплате труда работников учреждений.

3. Показатели эффективности деятельности учреждений, их руководителей должны характеризовать:

3.1. Основную деятельность учреждения, заключающуюся в:

планировании работы;

выполнении муниципального задания (в случае его наличия);

обеспечении комплексной безопасности учреждения;

оснащенности учреждения помещениями, оборудованием, техническими и иными средствами, необходимыми для качественного оказания муниципальных услуг и соответствующими установленным нормам и нормативам;

удовлетворенности граждан доступностью и качеством предоставления муниципальных услуг (в случае их оказания);

отсутствии обоснованных жалоб на качество предоставления муниципальных услуг (в случае их оказания);

осуществлении инновационной деятельности;

обеспечении информационной открытости учреждения;

создании и обеспечении деятельности попечительских (общественных, наблюдательных) советов в учреждении;

3.2. Финансово-экономическую деятельность учреждения и исполнительскую дисциплину руководителя учреждения, касающиеся:

своевременности представления месячных, квартальных и годовых отчетов об итогах деятельности учреждения;

целевого и эффективного использования бюджетных средств, в том числе в рамках государственного задания;

целевого и эффективного использования внебюджетных средств (средства от приносящей доход деятельности учреждения, благотворительная и спонсорская помощь);

эффективности расходования средств, полученных от взимания платы с граждан за предоставление муниципальных услуг;

качества представления бухгалтерских отчетных данных по установленным формам;

соблюдения сроков и порядка представления проектов бюджетных смет (планов финансово-хозяйственной деятельности) на очередной финансовый год;

соблюдения сроков представления учреждением статистической отчетности, информации по отдельным запросам;

3.3. Деятельность учреждения и его руководителя, направленную на работу с кадрами, в части:

укомплектованности учреждения работниками, непосредственно оказывающими муниципальные услуги;

соблюдения сроков профессионального обучения или дополнительного профессионального образования работников учреждения, непосредственно оказывающих муниципальные услуги;

доведения средней заработной платы соответствующих категорий работников до установленных соотношений среднемесячной заработной платы в Новгородской области в соответствии с утвержденной "дорожной картой" (при наличии);

осуществления мероприятий по организации заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам (трудовых договоров) с работниками учреждений в связи с введением эффективного контракта в соответствии с рекомендациями Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.

4. Показатели эффективности деятельности работников учреждений разрабатываются по должностям или по группе должностей, профессий рабочих. Показатели эффективности деятельности должны быть достижимыми каждым конкретным работником учреждения и измеримыми.

При определении показателей эффективности деятельности работников учреждений учитываются:

соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей;

соблюдение положений Кодекса профессиональной этики (при наличии);

участие в методической работе и инновационной деятельности учреждения (участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также в подготовке выступлений на конференциях и семинарах);

участие в конкурсах профессионального мастерства;

освоение программ профессионального обучения или дополнительного профессионального образования;

удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных муниципальных услуг (отсутствие обоснованных жалоб на качество их предоставления) (в случае их наличия).

5. Показатели эффективности деятельности учреждений, их руководителей, работников учреждений могут быть дополнены показателями, определяемыми учредителем с учетом специфики деятельности учреждения.

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

7. Оценку выполнения показателей эффективности деятельности учреждений рекомендуется проводить в сроки, установленные положениями об оплате труда работников учреждений, но не реже одного раза в год, руководителей учреждений и работников учреждений - ежеквартально в соответствии с установленными критериями оценки их деятельности путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

8. Руководитель учреждения готовит отчет об оценке эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения и работников учреждения (далее - отчет) в сроки, указанные в пункте 7 настоящих рекомендаций, в соответствии с приложениями 1, 2 к рекомендациям и направляет его в комиссии по установлению должностных окладов и иных выплат руководителям муниципальных учреждений администрации Валдайского муниципального округа.

9. Состав и порядок деятельности комиссии по установлению должностных окладов и иных выплат руководителям муниципальных учреждений утверждается правовым актом учредителя.

10. Комиссии по установлению должностных окладов и иных выплат руководителям муниципальных учреждений рассматривает отчет руководителя учреждения и на его основе проводит оценку эффективности деятельности учреждения, его руководителя и работников в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности в баллах.

11. 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, работником учреждения, составит меньше 50 процентов.

12. Снижение размера премиальной выплаты в связи с применением к руководителю, главному бухгалтеру, работникам дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы премиальных выплат, которые начисляются за период, в котором к

руководителю, главному бухгалтеру, работникам было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премиальной выплаты не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы руководителя, главного бухгалтера, работников более чем на 20 процентов.

13. За выполнение особо важных заданий и дополнительного объема работ при выполнении руководителем, работниками Учреждения заранее непредвиденных, особо важных, срочных, внеплановых работ, за эффективное и успешное решение производственных задач Учреждения, а также активное участие в деятельности по обеспечению функционирования работы Учреждения, проявленную инициативу, проведением мероприятий в соответствии с уставной деятельностью Учреждения, с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда за счет средств экономии фонда оплаты труда и средств от приносящей доход деятельности может быть выплачена единовременная премия.

Размер единовременной премии руководителям Учреждения определяется распоряжением Администрации Валдайского муниципального округа в фиксированной сумме и максимальным размером не ограничивается.

Работникам Учреждения размер единовременной премии определяется приказом руководителя Учреждения в фиксированной сумме и максимальным размером не ограничивается.

14. По решению комиссии Администрации Валдайского муниципального округа руководителю Учреждения и по решению оценочной комиссии Учреждения работникам на основании личного заявления может быть установлена единовременная премиальная выплата к профессиональному празднику в размере 100 процентов должностного оклада или в абсолютном значении при наличии экономии фонда оплаты труда или средств от приносящей доход деятельности.

15. По результатам рассмотрения отчета комиссия готовит предложения о премировании (об отказе в премировании) руководителя учреждения, работников учреждения.

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

в отношении руководителя учреждения - учредителем и оформляется правовым актом учредителя;

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

Приложение 1
к рекомендациям по разработке
показателей эффективности
деятельности учреждений, их
руководителей, работников и
критериев оценки эффективности
их деятельности

ФОРМА
перечня показателей оценки эффективности деятельности
учреждений, руководителей учреждений и критериев оценки
эффективности их деятельности

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

Приложение 2
к рекомендациям по разработке
показателей эффективности
деятельности учреждений, их
руководителей, работников и
критериев оценки эффективности
их деятельности

ФОРМА
перечня показателей оценки эффективности деятельности
работников учреждений и критериев оценки эффективности
их деятельности

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1.			
2.			
3.			