



КонсультантПлюс
надежная правовая поддержка

Постановление Правительства Новгородской
области от 12.03.2014 N 160
(ред. от 22.07.2014)

"О системе оплаты труда работников
государственных учреждений Новгородской
области"

(вместе с "Положением о системе оплаты
труда работников государственных
(бюджетных, автономных и казенных)
учреждений, созданных Новгородской
областью")

Документ предоставлен **КонсультантПлюс**

www.consultant.ru

Дата сохранения: 15.09.2014

ПРАВИТЕЛЬСТВО НОВГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ от 12 марта 2014 г. N 160

О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ НОВГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

(в ред. [Постановления](#) Правительства Новгородской области
от 22.07.2014 N 390)

В соответствии со [статьей 144](#) Трудового кодекса Российской Федерации Правительство Новгородской области постановляет:

1. Утвердить прилагаемое [Положение](#) о системе оплаты труда работников государственных (бюджетных, автономных и казенных) учреждений, созданных Новгородской областью.

2. Органам исполнительной власти области - главным распорядителям средств областного бюджета:

2.1. Утвердить до 1 сентября 2014 года положения (примерные положения) об оплате труда работников подведомственных им государственных (бюджетных, автономных и казенных) учреждений по видам экономической деятельности или сферам деятельности;

(пп. 2.1. в ред. [Постановления](#) Правительства Новгородской области от 22.07.2014 N 390)

2.2. Представить информацию о выполнении настоящего пункта до 10 сентября 2014 года заместителю Губернатора Новгородской области Афанасьеву А.В.

(в ред. [Постановления](#) Правительства Новгородской области от 22.07.2014 N 390)

3. Признать утратившими силу постановления Администрации области:

от 15.01.2009 N 4 "О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Новгородской области";

от 30.04.2009 N 129 "О внесении изменения в постановление Администрации области от 15.01.2009 N 4";

от 07.10.2009 N 351 "О внесении изменений в постановление Администрации области от 15.01.2009 N 4";

от 09.02.2010 N 54 "О внесении изменения в Положение об установлении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области";

от 01.06.2011 N 231 "О внесении изменений в Положение об установлении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области";

от 29.12.2012 N 894 "О внесении изменений в Положение об установлении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области";

от 06.07.2009 N 224 "О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области";

от 06.10.2009 N 347 "О внесении изменений в постановление Администрации области от 06.07.2009 N 224";

от 10.12.2009 N 453 "О внесении изменения в Положение об установлении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области";

от 01.06.2011 N 230 "О внесении изменений в Положение об установлении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области".

4. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя Губернатора Новгородской области Афанасьева А.В.

5. Опубликовать постановление в газете "Новгородские ведомости".

Губернатор Новгородской области
С.Г.МИТИН

Утверждено
постановлением
Правительства Новгородской области
от 12.03.2014 N 160

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ
(БЮДЖЕТНЫХ, АВТОНОМНЫХ И КАЗЕННЫХ) УЧРЕЖДЕНИЙ, СОЗДАНЫХ
НОВГОРОДСКОЙ ОБЛАСТЬЮ**

(в ред. [Постановления](#) Правительства Новгородской области
от 22.07.2014 N 390)

1. Система оплаты труда работников государственных (бюджетных, автономных и казенных) учреждений, созданных Новгородской областью (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 исполнительной власти области.

2. Системы оплаты труда работников бюджетных и автономных учреждений устанавливаются с учетом примерных положений об оплате труда работников по видам экономической деятельности или сферам деятельности, утверждаемых:

нормативным правовым актом Правительства Новгородской области в случае осуществления функций и полномочий учредителя Правительством Новгородской области (далее - учредитель);

нормативным правовым актом органа исполнительной власти области в случае осуществления функций и полномочий учредителя органами исполнительной власти области (далее - учредитель).

Системы оплаты труда работников казенных учреждений устанавливаются положениями об оплате труда работников по видам экономической деятельности или сферам деятельности, утверждаемыми нормативными правовыми актами учредителей.

(п. 2 в ред. [Постановления](#) Правительства Новгородской области от 22.07.2014 N 390)

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;

государственных 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 категоричность.

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 (примерными положениями) об оплате труда работников учреждений, утверждаемыми учредителями (далее - положения об оплате труда работников учреждений).

(в ред. [Постановления](#) Правительства Новгородской области от 22.07.2014 N 390)

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.

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 осуществления и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются положениями об оплате труда работников учреждений.

(п. 8 в ред. [Постановления](#) Правительства Новгородской области от 22.07.2014 N 390)

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 настоящему 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 в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения, и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным [законом](#) от 19 июня 2000 года N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда".

(в ред. [Постановления](#) Правительства Новгородской области от 22.07.2014 N 390)

12. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, устанавливается учредителем в кратности от 1 до 5 в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

В случае создания нового учреждения и невозможности по причине отсутствия фактических начислений работникам учреждения в течение 12 календарных месяцев, необходимых для расчета средней заработной платы, предельный уровень соотношения заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения рассчитывается начиная с месяца создания учреждения.

(п. 12 в ред. [Постановления](#) Правительства Новгородской области от 22.07.2014 N 390)

12.1. Условия оплаты труда руководителей учреждений 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", в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными нормативными правовыми актами.

(п. 12.1 введен [Постановлением](#) Правительства Новгородской области от 22.07.2014 N 390)

13. Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений и средней заработной платы работников учреждений за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в кратности от 1 до 4.

В случае создания нового учреждения и невозможности по причине отсутствия фактических начислений работникам учреждения в течение 12 календарных месяцев, необходимых для расчета средней заработной платы, предельный уровень соотношения заработной платы заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников учреждения рассчитывается начиная с месяца создания учреждения.

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

(п. 13 в ред. [Постановления](#) Правительства Новгородской области от 22.07.2014 N 390)

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 государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) по решению учредителя бюджетному учреждению могут предоставляться субсидии из областного бюджета 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. Учредители 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.

16.1. К вспомогательному персоналу учреждения относятся работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

К административно-управленческому персоналу учреждения относятся работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

(п. 16.1. введен [Постановлением](#) Правительства Новгородской области от 22.07.2014 N 390)

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

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки);
необходимости длительного (более одного месяца) лечения и восстановления здоровья работника;
утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;
рождения ребенка;
в других случаях при наличии уважительных причин.

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

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителей учреждений, функции и полномочия учредителя которых осуществляются Правительством Новгородской области, - работодателем и оформляется распоряжением представителя работодателя, в отношении руководителей учреждений, функции и полномочия учредителей которых осуществляются органами исполнительной власти области, - учредителем и оформляется правовым актом учредителя;

(в ред. [Постановления](#) Правительства Новгородской области от 22.07.2014 N 390)

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

Материальная помощь, оказываемая руководителю учреждения, работникам учреждения, максимальными размерами не ограничивается.

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

(в ред. [Постановления](#) Правительства Новгородской области от 22.07.2014 N 390)

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителей учреждений, функции и полномочия учредителя которых осуществляются Правительством Новгородской области, - работодателем и оформляется распоряжением представителя работодателя, в отношении руководителей учреждений, функции и полномочия учредителей которых осуществляются органами исполнительной власти области, - учредителем и оформляется правовым актом учредителя;

(в ред. [Постановления](#) Правительства Новгородской области от 22.07.2014 N 390)

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.

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

Фонд оплаты труда работников казенного учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения.

(п. 20 введен [Постановлением](#) Правительства Новгородской области от 22.07.2014 N 390)

Приложение
к Положению
о системе оплаты труда работников
государственных (бюджетных, автономных
и казенных) учреждений, созданных
Новгородской областью

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

(в ред. [Постановления](#) Правительства Новгородской области
от 22.07.2014 N 390)

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 (примерные положения) об оплате труда работников учреждений (далее - положения об оплате труда работников учреждений).
(в ред. [Постановления](#) Правительства Новгородской области от 22.07.2014 N 390)

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

3.1. Основную деятельность учреждения, заключающуюся в:

- планировании работы;
- выполнении государственного задания (в случае его наличия);
- обеспечении комплексной безопасности учреждения;
- оснащенности учреждения помещениями, оборудованием, техническими и иными средствами, необходимыми для качественного оказания государственных услуг и соответствующими установленным нормам и нормативам;
- удовлетворенности граждан доступностью и качеством предоставления государственных услуг (в случае их оказания);
- отсутствии обоснованных жалоб на качество предоставления государственных 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 государственных 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 государственные услуги;

соблюдения сроков профессионального обучения или дополнительного профессионального образования работников учреждения, непосредственно оказывающих государственные 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 государственных 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 показателей эффективности деятельности учреждений рекомендуется проводить в сроки, установленные положениями об оплате труда работников учреждений, но не реже одного раза в год, руководителей учреждений - не реже одного раза в квартал и работников учреждений - в сроки, установленные правовым актом учреждения, в соответствии с установленными критериями оценки их деятельности путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц. (п. 7 в ред. [Постановления](#) Правительства Новгородской области от 22.07.2014 N 390)

8. Руководитель учреждения готовит отчет об оценке эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения (далее - отчет) в сроки, указанные в [пункте 7](#) настоящих рекомендаций, с учетом [приложения N 1](#) к настоящим рекомендациям и направляет его в оценочную комиссию.

Работник учреждения готовит отчет об оценке эффективности деятельности (далее - отчет) в срок, указанный в [пункте 7](#) настоящих рекомендаций, с учетом [приложения N 2](#) к настоящим рекомендациям и направляет его в оценочную комиссию.

(п. 8 в ред. [Постановления](#) Правительства Новгородской области от 22.07.2014 N 390)

9. Исключен. - [Постановление](#) Правительства Новгородской области от 22.07.2014 N 390.

10. Составы и порядок деятельности оценочных комиссий:
для осуществления оценки эффективности деятельности учреждений и руководителей учреждений, функции и полномочия учредителя которых осуществляются Правительством Новгородской области, утверждаются распоряжением представителя работодателя;
для осуществления оценки эффективности деятельности учреждений и руководителей учреждений, функции и полномочия учредителей которых осуществляются органами исполнительной власти области, утверждаются правовым актом учредителя;
для осуществления оценки эффективности деятельности работников учреждений утверждаются правовым актом учреждения.
(п. 10 в ред. [Постановления](#) Правительства Новгородской области от 22.07.2014 N 390)

11. Оценочная комиссия, созданная учредителем, рассматривает отчет руководителя учреждения и на его основе проводит оценку эффективности деятельности учреждения и его руководителя в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности в баллах.
Оценочная комиссия, созданная в учреждении, рассматривает отчеты работников учреждения и на их основе проводит оценку эффективности деятельности работников учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности в баллах.
(п. 11 в ред. [Постановления](#) Правительства Новгородской области от 22.07.2014 N 390)

12. 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.

13. По результатам рассмотрения отчета руководителя учреждения оценочная комиссия, созданная учредителем, готовит предложения о премировании (невыплате премии) руководителя (руководителю) учреждения.
По результатам рассмотрения отчетов работников учреждения оценочная комиссия, созданная в учреждении, готовит предложения о премировании (невыплате премии) работников (работникам) учреждения.
(п. 13 в ред. [Постановления](#) Правительства Новгородской области от 22.07.2014 N 390)

14. На основании предложений оценочной комиссии принимается решение о премировании или об отказе в премировании:
в отношении руководителей учреждений, функции и полномочия учредителя которых осуществляются Правительством Новгородской области, - работодателем и оформляется распоряжением представителя работодателя, в отношении руководителей учреждений, функции и полномочия учредителей которых осуществляются органами исполнительной власти области, - учредителем и оформляется правовым актом учредителя;
(в ред. [Постановления](#) Правительства Новгородской области от 22.07.2014 N 390)
в отношении работников учреждения - руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения.

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

(в ред. [Постановления](#) Правительства Новгородской области)

от 22.07.2014 N 390)

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

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

(в ред. [Постановления](#) Правительства Новгородской области
от 22.07.2014 N 390)

ФОРМА

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

N п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1.			
2.			
3.			
