



**МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА И ДОРОЖНОГО
ХОЗЯЙСТВА НОВГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

29.12.2025 № 5

Великий Новгород

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

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Новгородской области от 12.03.2014 № 160 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области», руководствуясь пунктом 3.33 Положения о министерстве транспорта и дорожного хозяйства Новгородской области, утвержденного постановлением Правительства Новгородской области от 10.06.2020 № 261, министерство транспорта и дорожного хозяйства Новгородской области **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

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

2. Признать утратившими силу:

постановление министерства транспорта, дорожного хозяйства и цифрового развития Новгородской области от 11.01.2022 № 1 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных областных казенных учреждений, подведомственных министерству транспорта и дорожного хозяйства Новгородской области, в сфере транспорта»;

постановление министерства транспорта, дорожного хозяйства и цифрового развития Новгородской области от 03.08.2022 № 5 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных областных казенных учреждений, подведомственных министерству транспорта и дорожного хозяйства Новгородской области, в сфере транспорта»;

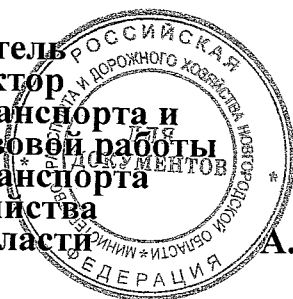
постановление министерства транспорта и дорожного хозяйства Новгородской области от 12.12.2023 № 17 «О внесении изменений в

Положение об оплате труда работников государственных областных казенных учреждений, подведомственных министерству транспорта и дорожного хозяйства Новгородской области, в сфере транспорта».

3. Постановление вступает в силу с 1 января 2026 года.

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

**Первый заместитель
министра - директор
департамента транспорта и
контрольно-правовой работы
министерства транспорта
и дорожного хозяйства
Новгородской области**



А.И. Алексеева

УТВЕРЖДЕН

постановлением министерства
транспорта и дорожного
хозяйства Новгородской области
от 29.12.2025 № 5

**Положение об оплате труда
работников государственных областных казенных учреждений,
подведомственных министерству транспорта и дорожного хозяйства
Новгородской области, в сфере транспорта**

1. Общие положения

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

1.2. Оплата труда работников учреждений устанавливается настоящим Положением в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, постановлениями Правительства Новгородской области и принимаемыми в соответствии с ними иными нормативными правовыми актами министерства.

1.3. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

выплат компенсационного и стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения Новгородской областной организации общероссийского профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства.

1.4. Оплата труда работников учреждений состоит из:

окладов (должностных окладов);

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

1.5. Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Условия оплаты труда работников учреждения определяются в трудовом договоре, заключаемом на основе примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, определенной в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р.

1.7. Финансирование расходов на оплату труда работников учреждений осуществляется в пределах средств, предусмотренных в областном бюджете на соответствующий финансовый год.

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

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

1.8. Работодатель обязан обеспечить выплату месячной заработной платы работникам, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

В месячную заработную плату, не превышающую минимального размера оплаты труда, не включаются доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, выплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные или нерабочие праздничные дни.

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

Порядок определения расчетного среднемесячного уровня оплаты труда государственных гражданских служащих и служащих министерства и расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения установлен пунктом 2-2 Положения о системе оплаты труда работников государственных (бюджетных, автономных и казенных) учреждений, созданных Новгородской областью, утвержденного постановлением Правительства Новгородской области от 12.03.2014 № 160.

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

2.1. 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 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

2.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 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.

2.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения) устанавливается нормативным правовым актом министерства.

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

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения в целях определения предельного уровня их соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 апреля 2025 года № 540.

При установлении условий оплаты труда руководителю учреждения работодатель должен исходить из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с пунктом 2.3 настоящего Положения, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

2.5. Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

2.6. Выплаты компенсационного характера:

2.6.1. Выплаты руководителю учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в размере 4 процентов должностного оклада с учетом результатов специальной оценки условий труда на рабочих местах (аттестации рабочих мест по условиям труда).

2.6.2. Выплаты за совмещение профессий (должностей) заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются при совмещении им профессий (должностей). Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда.

2.6.3. Выплаты за расширение зон обслуживания заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются при расширении зон обслуживания. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда.

2.6.4. Выплаты за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в случае увеличения установленного ему объема работ или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда.

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

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

Для получающих оклад (должностной оклад) руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, привлекающихся к работе в выходные и (или) нерабочие праздничные дни сверх месячной нормы рабочего времени, если эта работа не компенсировалась предоставлением им другого дня отдыха, оплата за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день включает наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

2.6.6. Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), включая все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

По желанию руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

2.6.7. Выплаты за работу в ночное время производятся руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Минимальный размер выплаты за работу в ночное время составляет 20 % оклада (должностного оклада), всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада), компенсационных и стимулирующих выплат за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), компенсационных и стимулирующих выплат на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

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

2.6.9. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются руководителю учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют документально подтверждаемый доступ, в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

2.6.10. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам.

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

2.7. Выплаты стимулирующего характера:

2.7.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется с учетом показателей результативности деятельности на основании критериев оценки результативности деятельности по каждой должности и начисляется ежемесячно в размере в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливается на календарный год.

Решение об установлении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы принимается в отношении заместителей руководителя, главного бухгалтера руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения, в отношении руководителя, устанавливается приказом министерства.

2.7.2. Выплата за качество выполняемых работ осуществляется единовременно при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия (знаками отличия) в случаях, предусмотренных федеральными нормативными правовыми актами, в размере 300 % должностного оклада;

поощрениях, предусмотренных областными нормативными правовыми актами, в размере 200 % должностного оклада.

награждении Почетной грамотой министерства транспорта и дорожного хозяйства Новгородской области в размере 100 % должностного оклада;

награждении Благодарностью учреждения в размере 50 % должностного оклада.

2.7.3. Ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы в 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.

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты, и определение ее размера осуществляются комиссией учреждения по установлению стажа, состав которой утверждается приказом учреждения.

2.7.4. Премирование руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения осуществляется по итогам работы за квартал на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с учетом достижения установленных показателей эффективности деятельности учреждения, руководителя, работников и критериев оценки эффективности их деятельности.

Премирование осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

Оценка показателей эффективности деятельности учреждения проводится один раз в год не позднее 20 декабря отчетного года, руководителя учреждения - ежеквартально не позднее 25 числа месяца, следующего за отчетным кварталом (за IV квартал отчетного года - не позднее 20 декабря отчетного года), в соответствии с установленными критериями оценки эффективности их деятельности путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

Оценка выполнения показателей эффективности деятельности заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения проводится ежеквартально в сроки, установленные приказом учреждения, в соответствии с установленными критериями оценки их деятельности путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

Руководитель учреждения с учетом приложения 3 к настоящему Положению представляет в оценочную комиссию, созданную министерством, отчет об оценке эффективности деятельности:

учреждения - ежегодно не позднее 10 декабря отчетного года;

руководителя учреждения - ежеквартально не позднее 15 числа месяца, следующего за отчетным кварталом (за IV квартал отчетного года - не позднее 10 декабря отчетного года);

Заместители руководителя, главный бухгалтер учреждения готовят отчет об эффективности деятельности в сроки, установленные приказом учреждения, с учетом приложения 4 к настоящему Положению и направляют его в оценочную комиссию, созданную учреждением.

Состав и порядок деятельности оценочной комиссии для осуществления оценки эффективности деятельности учреждения и руководителя учреждения утверждаются приказом министерства.

Состав и порядок деятельности оценочной комиссии для осуществления оценки эффективности деятельности работников учреждения утверждаются приказом учреждения.

Оценочная комиссия, созданная министерством, рассматривает отчет руководителя учреждения и на его основе проводит оценку эффективности деятельности учреждения и его руководителя в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности в баллах. По результатам рассмотрения отчета оценочная комиссия готовит предложения о премировании (об отказе в премировании) руководителя учреждения.

По результатам рассмотрения отчетов заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения оценочная комиссия, созданная в

учреждении, готовит предложения о премировании (об отказе в премировании) заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения.

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, заместителями руководителя, главным бухгалтером учреждения, составит меньше 50 процентов.

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

в отношении руководителя учреждения – министерством и оформляется приказом министерства;

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

При наличии экономии фонда оплаты труда, руководитель учреждения, заместители руководителя, главный бухгалтер учреждения могут премироваться разовыми премиями при наступлении конкретного события, не связанного с определенным периодом трудовой деятельности и производственными результатами: к профессиональному празднику; юбилею учреждения, ко дню рождения самого сотрудника; к праздничным датам, установленным статьей 112 ТК РФ. Основанием для выплаты такой премии является приказ учреждения о поощрении сотрудника (сотрудников), в отношении руководителя приказ министерства. Размер выплаты устанавливается решением руководителя учреждения, в отношении руководителя министром.

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

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

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

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

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

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

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

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

в отношении заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения - руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения.

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

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

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

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

в отношении заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения - руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения.

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

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

3.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения (за исключением руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения) (далее - работники учреждения) устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

Размеры окладов рабочих определяются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, на основе отнесения их к профессиональным квалификационным группам,

утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», и не могут быть меньше размеров минимальных окладов рабочих, указанных в приложении 2 к настоящему Положению.

3.2. Выплаты компенсационного характера:

3.2.1. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам).

3.2.2. Выплаты работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в размере 4 процентов оклада (должностного оклада) с учетом результатов специальной оценки условий труда на рабочих местах (аттестации рабочих мест по условиям труда).

3.2.3. Выплаты за совмещение профессий (должностей) устанавливаются работникам учреждения при совмещении им профессий (должностей). Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда.

3.2.4. Выплаты за расширение зон обслуживания устанавливаются работникам учреждения при расширении зон обслуживания. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда.

3.2.5. Выплаты за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются работникам учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда.

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

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

Для получающих оклад (должной оклад) работников, привлекающихся к работе в выходные и (или) нерабочие праздничные дни сверх месячной нормы рабочего времени, если эта работа не компенсировалась предоставлением им другого дня отдыха, оплата за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день, включает наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

3.2.7. Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), включая все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

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

3.2.8. Выплаты за работу в ночное время производятся работникам учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Минимальный размер выплаты за работу в ночное время составляет 20% оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

3.2.9. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются работникам учреждения, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют документально подтверждаемый доступ, в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

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

3.4. Выплаты стимулирующего характера:

3.4.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется с учетом показателей результативности деятельности на основании критериев оценки результативности деятельности по каждой должности и начисляется ежемесячно в размере в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам на календарный год.

Решение об установлении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы принимается руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения.

3.4.2. Выплата за качество выполняемых работ выплачивается единовременно при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия (знаками отличия) в случаях, предусмотренных федеральными нормативными правовыми актами, в размере 300 % оклада (должностного оклада);

поощрениях, предусмотренных областными нормативными правовыми актами, в размере 200 % оклада (должностного оклада).

награждении Почетной грамотой министерства транспорта и дорожного хозяйства Новгородской области в размере 100 % оклада (должностного оклада);

награждении Благодарностью учреждения в размере 50 % оклада (должностного оклада).

3.4.3. Ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от стажа работы в размерах:

от 1 до 5 лет	- 10 % оклада (должностного оклада);
от 5 до 10 лет	- 15 % оклада (должностного оклада);
от 10 до 15 лет	- 20 % оклада (должностного оклада);
свыше 15 лет	- 30 % оклада (должностного оклада).

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

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты, является трудовая книжка, а также документы, удостоверяющие наличие стажа работы, дающего право на получение названной выплаты.

Выплата начисляется исходя из оклада (должностного оклада) работника учреждения без учета других выплат стимулирующего и компенсационного характера и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника выплата исчисляется исходя из оклада (должностного оклада) по основной должности.

3.4.4. Премирование работников учреждения осуществляется по

результатам работы за I квартал, 6 месяцев, 9 месяцев и 12 месяцев на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с показателями эффективности деятельности работников и критериев оценки эффективности их деятельности (приложение 4 к настоящему Положению).

Оценка показателей эффективности деятельности работников учреждения проводится в сроки, установленные приказом учреждения, в соответствии с установленными критериями оценки их деятельности путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

Работники учреждения готовят отчет об эффективности деятельности в сроки, установленные правовым актом учреждения, с учетом приложения 4 к настоящему Положению и направляют его в оценочную комиссию, состав и порядок деятельности которой утверждается приказом учреждения.

По результатам рассмотрения отчетов работников учреждения оценочная комиссия, созданная в учреждении, готовит предложения о премировании (об отказе в премировании) работников учреждения.

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

На основании предложений оценочной комиссии руководителем учреждения принимается решение о премировании или об отказе в премировании работников учреждения, которое оформляется приказом учреждения.

При наличии экономии фонда оплаты труда, работники учреждения могут премироваться разовыми премиями при наступлении конкретного события, не связанного с определенным периодом трудовой деятельности и производственными результатами: к профессиональному празднику; юбилею учреждения, ко дню рождения самого сотрудника; к праздничным датам, установленным статьей 112 ТК РФ. Основанием для выплаты такой премии является приказ учреждения о поощрении сотрудника (сотрудников). Размер выплаты устанавливается решением руководителя учреждения.

3.5. Из фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в случаях:

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

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

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

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

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

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

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

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

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

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

Приложение 1
к Положению
об оплате труда работников государственных
областных казенных учреждений, подведомственных
министерству транспорта и дорожного
хозяйства Новгородской области,
в сфере транспорта

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
окладов (должностных окладов) специалистов и служащих по ПКГ
по занимаемой должности

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1.1.	1 квалификационный уровень	12435,50
1.2.	2 квалификационный уровень	12635,50
2.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
2.1.	1 квалификационный уровень	13062,50
2.2.	2 квалификационный уровень	13227,50
2.3.	3 квалификационный уровень	13392,50
2.4.	4 квалификационный уровень	13557,50
2.5.	5 квалификационный уровень	13722,50
3.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
3.1.	1 квалификационный уровень	13898,50
3.2.	2 квалификационный уровень	16162,50
3.3.	3 квалификационный уровень	18426,50
3.4.	4 квалификационный уровень	20691,00
3.5.	5 квалификационный уровень	22955,00
4.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
4.1.	1 квалификационный уровень	21291,00
4.2.	2 квалификационный уровень	21591,00

4.3.	3 квалификационный уровень	21891,00
5.	Должности, не отнесенные к ПКГ	
5.1.	Главный специалист	21091,00
5.2.	Ведущий специалист	20691,00
5.3.	Специалист	12435,50

Приложение 2
к Положению
об оплате труда работников государственных
областных казенных учреждений, подведомственных
министерству транспорта и дорожного
хозяйства Новгородской области,
в сфере транспорта

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
окладов рабочих по ПКГ

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (руб.)
1.	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1.1.	1 квалификационный уровень	8882,50
1.2.	2 квалификационный уровень	9082,50
2.	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
2.1.	1 квалификационный уровень	9282,50
2.2.	2 квалификационный уровень	9482,50
2.3.	3 квалификационный уровень	9682,50
2.4.	4 квалификационный уровень	9882,50
3.	Профессии рабочих, не отнесенные к ПКГ	8882,50

Приложение 3
к Положению
об оплате труда работников государственных
областных казенных учреждений, подведомственных
министерству транспорта и дорожного
хозяйства Новгородской области,
в сфере транспорта

**Перечень показателей эффективности деятельности учреждений,
подведомственных министерству транспорта и дорожного хозяйства
Новгородской области, в сфере транспорта, руководителя учреждения 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.	Обеспечение комплексной безопасности учреждения	- качество и полнота проведения мероприятий по охране труда работников учреждения;	5 баллов
		- качество и полнота проведения мероприятий по пожарной безопасности учреждения;	5 баллов
		- качество и полнота проведения мероприятий по электробезопасности учреждения	5 баллов
2.	Проведение мероприятий по экономии энергоресурсов	- замена ламп накаливания на энергосберегающие лампы	5 баллов
3.	Эффективное использование переданного в оперативное управление учреждению имущественного комплекса аэродрома «Кречевицы» и его сохранности	- обеспечение охраны объектов аэродрома;	5 баллов
		- эффективное использование имущественного комплекса аэродрома «Кречевицы»	5 баллов
4.	Планирование работ по обследованию маршрутов регулярных перевозок автомобильного транспорта общего пользования в городском, пригородном и межмуниципальном сообщении на территории Новгородской области	- своевременность, качество, полнота объема выполненных работ в соответствии с плановыми объемами	5 баллов
5.	Обеспечение информационной открытости учреждения	Обеспечение регистрации и размещения информации об учреждении в соответствии с установленными показателями на официальном сайте для размещения	5 баллов

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
		информации о государственных (муниципальных) учреждениях, обеспечение его поддержки в актуальном состоянии	
6.	Представление информации учредителю по запросам	Отсутствие замечаний в части предоставления учреждением информации по отдельным запросам учредителя	10 баллов
II. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения			
1.	Своевременное представление сведений, отчетов и статистической отчетности	Соблюдение сроков, установленного порядка и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности	10 баллов
2.	Эффективное, целевое использование бюджетных средств	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности и нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств в течение отчетного периода	10 баллов
III. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами			
1.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение должностных обязанностей	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определенный период времени в соответствии с должностными обязанностями, а также иных поручений.	10 баллов
2.	Укомплектованность учреждения работниками	Укомплектованность учреждения работниками не менее 75 процентов	10 баллов
3.	Своевременное оформление входящей и исходящей документации в установленные сроки, обеспечение систематизации и сохранности поступившей документации	Оформление входящей и исходящей документации в установленные сроки, обеспечение систематизации и сохранности поступившей документации. Отсутствие нарушения сроков	10 баллов
Совокупная значимость всех критериев в баллах			100

Приложение 4
к Положению
об оплате труда работников государственных
областных казенных учреждений, подведомственных
министерству транспорта и дорожного
хозяйства Новгородской области,
в сфере транспорта

Перечень показателей эффективности деятельности работников учреждений, подведомственных министерству транспорта и дорожного хозяйства Новгородской области, в сфере транспорта и критериев оценки эффективности их деятельности

Заместитель руководителя учреждения, главный бухгалтер учреждения, юрисконсульт, инспектор по кадрам, ведущий инженер, инженер, инженер по эксплуатации аэродрома, делопроизводитель, техник аэродромной службы, сторож, подсобный рабочий 1 разряда

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1.	Надлежащее выполнение должностных обязанностей. Обеспечение выполнения месячного плана мероприятий учреждения	Полнота и качество выполнения должностных обязанностей и запланированных мероприятий учреждения	20 баллов
2.	Соблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие случаев нарушений трудовой дисциплины	20 баллов
3.	Своевременное и качественное выполнение задач и поручений руководителя учреждения	Своевременность и качество выполнения задач и поручений руководителя учреждения	20 баллов
4.	Соблюдение правил и норм охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты	Отсутствие нарушений правил и норм охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты	20 баллов
5.	Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний	20 баллов

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
	контрольно-надзорных органов		
Совокупная значимость всех критериев в баллах			100

Приложение 5
к Положению
об оплате труда работников
государственных областных казенных
учреждений, подведомственных
министерству транспорта и дорожного
хозяйства Новгородской области,
в сфере транспорта

**Перечень показателей результативности
деятельности работников учреждения и
критерии оценки их деятельности**

№ п/п	Наименование показателей результативности деятельности	Содержание критериев оценки результативности деятельности работников учреждения	Размер выплаты (% от должностного оклада)
1	2	3	4
1. Начальник учреждения			
1.1.	Качественное и оперативное выполнение поставленных задач	Оперативное и качественное принятие решений по организации работы учреждения	40
1.2.	Использование передовых методов работы	Применение в работе современных форм и методов организации труда	35
		Обновление технического обеспечения учреждения	100
1.3.	Высокая интенсивность и напряженность рабочего процесса	Выполнение срочных заданий и участие в выполнении особо важных работ согласно поручениям учредителя	55
1.4.	Высокие результаты работы	Обеспечение комплексной безопасности учреждения, противопожарных мер, норм охраны труда	35
		Отсутствие письменных обоснованных жалоб, обращений, содержащих претензии, критику деятельности учреждения	100
		Своевременное и качественное соблюдение требований нормативных правовых актов Российской Федерации, приказов учредителя и иных правовых актов, регламентирующих деятельность учреждения	45
		Контроль за эффективным ведением финансово-экономической деятельности учреждения	40
		Эффективное использование	100

		аэродромной инфраструктуры в районах	
		Активное содействие в обеспечении процесса повышения квалификации сотрудников учреждения	100
1.5.	Внесение предложений по совершенствованию деятельности учреждения	Формирование и доведение до учредителя, а также работников учреждения предложений о совершенствовании деятельности учреждения, рационализаторских идей, предложений об оптимизации деятельности и улучшению условий работы работников учреждения	30
1.6.	Непосредственное участие в реализации федеральных программ и государственных программ Новгородской области, участие в деятельности комиссий (рабочих групп, советов и т.д.) учреждения (учредителя)	Участие в реализации федеральных программ и государственных программ Новгородской области	150
		Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Новгородской области	130
1.7.	Уровень профессиональной подготовки, степень квалификации и стаж работы по соответствующей специальности, необходимой для исполнения должностных обязанностей	Повышение квалификации и стаж работы, необходимые для исполнения должностных обязанностей	40
	Максимально возможный размер выплаты по всем критериям		1000
2. Заместитель начальника учреждения			
2.1.	Качественное и оперативное выполнение поставленных задач	Оперативное и качественное принятие решений по организации работы учреждения	40
2.2.	Использование передовых методов работы	Применение в работе современных форм и методов организации труда	40
2.3.	Высокая интенсивность и напряженность рабочего процесса	Выполнение срочных заданий и участие в выполнении особо важных работ согласно поручениям учредителя	40
		Взаимодействие с государственными организациями и проектными организациями по вопросам создания аэропорта в Новгородской области, капитальному ремонту	60

		(реконструкции) объектов авиационной инфраструктуры посадочной площадки «Кречевицы»	
		Участие в разработке локальных нормативных актов учреждения в соответствии с полномочиями, своевременное внесение изменений в локальные нормативные акты учреждения	20
2.4.	Высокие результаты работы	Обеспечение мер по выполнению плановых показателей	40
		Своевременная и результативная работа по замечаниям, выявленным по результатам проверок контролирующих органов по курируемым направлениям деятельности	40
		Своевременное и качественное соблюдение требований нормативных правовых актов Российской Федерации, приказов учредителя и иных правовых актов, регламентирующих деятельность учреждения	40
2.5.	Внесение предложений по совершенствованию деятельности учреждения	Формирование предложений о совершенствовании деятельности учреждения, предложений об оптимизации деятельности и улучшению условий работы работников учреждения	40
2.6.	Уровень профессиональной подготовки, степень квалификации и стаж работы по соответствующей специальности, необходимой для исполнения должностных обязанностей	Повышение квалификации и стаж работы, необходимые для исполнения должностных обязанностей	40
	Максимально возможный размер выплаты по всем критериям		400
3. Главный бухгалтер			
3.1.	Качественное и оперативное выполнение поставленных задач	Оперативное и качественное принятие решений по выполнению задач, поставленных учреждению	50
3.2.	Использование передовых методов работы	Применение в работе современных форм и методов организации труда	50
3.3.	Высокая интенсивность	Выполнение срочных заданий и	50

	и напряженность рабочего процесса	участие в выполнении особо важных работ согласно поручениям учредителя	
		Участие в разработке локальных нормативных актов учреждения в соответствии с полномочиями, своевременное внесение изменений в локальные нормативные акты учреждения	50
		Отсутствие нарушений сроков подготовки месячных квартальных и годовых отчетов об итогах деятельности учреждения	50
3.4.	Высокие результаты работы	Обеспечение финансовой дисциплины, достоверного ведения бюджетного учета	50
		Обеспечение целевого использования бюджетных средств	50
3.5.	Уровень профессиональной подготовки, степень квалификации и стаж работы по соответствующей специальности, необходимой для исполнения должностных обязанностей	Повышение квалификации и стаж работы, необходимые для исполнения должностных обязанностей	50
	Максимально возможный размер выплаты по всем критериям		400
4. Ведущий инженер, ведущий инженер по эксплуатации аэродрома			
4.1.	Высокая напряженность и интенсивность рабочего процесса	Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности	30
		Систематическое выполнение неотложных работ, требующих повышенного внимания	25
		Оперативное, системное и качественное ведение документации	25
4.2.	Высокие результаты работы	Применение в работе современных форм и методов организации труда	25
		Участие в подготовке локальных актов учреждения, иных документов	25
		Участие в различных комиссиях учреждения, мероприятиях, проводимых учреждением	20
		Оперативное выполнение поручений непосредственного руководителя	25
		Уровень профессиональной подготовки, степень квалификации и стаж работы по соответствующей специальности, необходимой для	25

		исполнения должностных обязанностей	
	Максимально возможный размер выплаты по всем критериям		200
5. Инженер, юрист-консультант, инспектор по кадрам, делопроизводитель, инженер по эксплуатации аэродрома, специалист по персоналу, техник аэродромной службы			
5.1.	Высокая напряженность и интенсивность рабочего процесса	Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности	34
		Систематическое выполнение неотложных работ, требующих повышенного внимания	30
		Оперативное, системное и качественное ведение документации	25
5.2.	Высокие результаты работы	Применение в работе современных форм и методов организации труда	16
		Участие в подготовке локальных актов учреждения, иных документов	25
		Участие в различных комиссиях учреждения, мероприятиях, проводимых учреждением	25
		Оперативное выполнение поручений непосредственного руководителя	20
		Повышение квалификации и стаж работы, необходимые для исполнения должностных обязанностей	25
	Максимально возможный размер выплаты по всем критериям		200
6. Сторож (вахтер)			
6.1.	Высокая напряженность и интенсивность рабочего процесса	Систематическое выполнение работ, требующих повышенного внимания	40
		Соблюдение требований контрольно-пропускного режима	30
		Выполнение поручений непосредственного руководителя	30
6.2.	Высокие результаты работы	Соблюдение трудовой дисциплины (отсутствие замечаний)	20
		Применение в работе современных форм и методов организации труда	30
		Участие в различных комиссиях учреждения, мероприятиях, проводимых учреждением	30
		Обеспечение охраны территории и имущества учреждения	20
	Максимально возможный размер выплаты по всем критериям		200
7. Подсобный рабочий, аэродромный рабочий			
7.1.	Высокая напряженность и интенсивность рабочего процесса	Систематическое выполнение работ, требующих повышенного внимания	40
		Выполнение поручений непосредственного руководителя	40
7.2.	Высокие результаты работы	Соблюдение трудовой дисциплины (отсутствие замечаний)	40
		Применение в работе современных	40

		форм и методов организации труда	
		Поддержание порядка на территории учреждения	40
	Максимально возможный размер выплаты по всем критериям		200
8. Водитель автомобиля			
8.1.	Высокая напряженность и интенсивность рабочего процесса	Систематическое выполнение работ, требующих повышенного внимания	40
		Выполнение поручений непосредственного руководителя	40
8.2.	Высокие результаты работы	Соблюдение трудовой дисциплины (отсутствие замечаний)	30
		Применение в работе современных форм и методов организации труда	30
		Соблюдение правил дорожного движения, отсутствие дорожно-транспортных происшествий	30
		Контроль за состоянием закрепленного автомобиля, рациональность в использовании ресурсов	30
	Максимально возможный размер выплаты по всем критериям		200