Проект приказа

министерства юстиции

Новосибирской области

от №  -НПА

Об утверждении Положения об оплате труда работников

государственных казенных учреждений новосибирской области, подведомственных министерству юстиции Новосибирской области

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Новосибирской области от 26.06.2018 № 272-п «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области»
**п р и к а з ы в а ю**:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений новосибирской области, подведомственных министерству юстиции Новосибирской области.

2. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя министр – начальника управления по правовому обеспечению и правовому взаимодействию министерства юстиции Новосибирской области В.Б. Табалу.

Министр Т.Н. Деркач

В.Б. Табала

238 68 02

Приложение к приказу

министерства юстиции

Новосибирской области

от №  -НПА

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ МИНИСТЕРСТВУ ЮСТИЦИИ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ**

 г. Новосибирск

2023

**1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений Новосибирской области, подведомственных министерству юстиции Новосибирской области (далее – Положение) устанавливает систему оплаты труда работников государственных казенных учреждений Новосибирской области (далее – учреждения).

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Новосибирской области от 26.06.2018 № 272-п «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Новосибирской области, содержащими нормы трудового права.

1.3. Положение является основой для разработки положения об оплате труда работников конкретного учреждения, которое утверждается локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников (при наличии) после согласования с министерством юстиции Новосибирской области (далее – министерство).

1.4. Система оплаты труда работников учреждения включает размеры должностных окладов (окладов), перечень, размеры и условия осуществления компенсационных и стимулирующих выплат работникам учреждения, а также условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждений и размеры предельных уровней соотношений среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения.

1.5. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется в пределах объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения.

1.6. Наименования должностей и профессий работников учреждения и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

1.7. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, назначаются на соответствующие должности по рекомендации аттестационной комиссии учреждения.

1.8. Доля расходов на оплату труда основного персонала учреждений в фонде оплаты труда учреждения не может составлять менее 60 %.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом учреждения, а также их непосредственные руководители. К основному персоналу учреждения относятся:

- ведущий юрисконсульт.

1.9. Заработная плата (оплата труда) работников учреждений включает:

1) должностной оклад (оклад);

2) выплаты компенсационного характера;

3) выплаты стимулирующего характера;

4) выплаты по районному коэффициенту.

1.10. На должностные оклады (оклады), компенсационные и стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент в размере 1,25 в соответствии с постановлением администрации Новосибирской области от 20.11.1995 № 474 «О введении повышенного районного коэффициента к заработной плате на территории области».

1.11. Месячная заработная плата работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения.

1.12. Условия оплаты труда работника учреждения, за исключением руководителя учреждения, устанавливаются трудовым договором между руководителем учреждения и работником в соответствии с системой оплаты труда, установленной положением об оплате труда работников учреждения.

Трудовой договор заключается на основе примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, в соответствии с приложением № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

1.13. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются трудовым договором между министерством и руководителем учреждения в соответствии с системой оплаты труда, установленной Положением.

Трудовой договор заключается на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

1.14. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата работникам учреждений выплачивается не реже чем каждые полмесяца.

Конкретные даты выплаты заработной платы устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

1.15. При наступлении у работников права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период их временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ними сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты их труда осуществляется по окончании указанных периодов.

**2. Должностные оклады (оклады) работников**

2.1. Размеры должностных окладов (окладов) устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней, квалификационных разрядов, групп по оплате труда руководителей в соответствии с приказом министерства труда и социального развития Новосибирской области от 20.07.2022 № 878 «Об установлении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов, окладов по должностям и профессиям, трудовые функции, квалификационные требования и наименования по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами, для государственных учреждений Новосибирской области» (далее – приказ № 878).

2.2. Размеры должностных окладов заместителя руководителя, главного бухгалтера устанавливаются руководителем учреждения на 10 % ниже оклада руководителя учреждения, размер должностного оклада заместителя начальника отдела устанавливается на 10 % ниже размера оклада начальника отдела.

2.3. Индексация должностных окладов (окладов) производится на основании нормативных правовых актов Новосибирской области.

**3. Перечень и размеры компенсационных выплат**

3.1. Работникам учреждения, в том числе заместителю руководителя и главному бухгалтеру, могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

1) доплата за работу в ночное время;

2) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

3) доплата за сверхурочную работу;

4) доплата за совмещение должностей (профессий), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

5) доплата работникам, находящимся в командировке, до уровня установленной им заработной платы;

6) иные доплаты компенсационного характера, установленные федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации и Новосибирской области, содержащими нормы трудового права.

3.2. Доплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

3.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Доплата за совмещение должностей (профессий), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются положением об оплате труда работников учреждения и не могут быть ниже, а условия их осуществления не должны быть ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

**4. Перечень и размеры стимулирующих выплат**

4.1. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения должен составлять не менее 20 % от фонда оплаты труда учреждения.

4.2. Работникам учреждения, в том числе заместителю руководителя и главному бухгалтеру, могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

1) надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;

2) надбавка за продолжительность непрерывной работы;

3) надбавка за ученую степень, ученое звание;

4) надбавка за почетные звания;

5) премии по итогам календарного периода;

6) премии за выполнение важных и особо важных заданий.

4.3. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода устанавливаются работникам учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника.

Перечень и размеры надбавок за качественные показатели эффективности деятельности работников учреждения (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются положением об оплате труда работников учреждения по каждой должности (профессии) с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения.

Качественные показатели эффективности деятельности работников учреждения должны быть направлены на эффективное выполнение их должностных (профессиональных) обязанностей, а также должны быть проверяемы и измеримы.

Комиссия по установлению стимулирующих выплат работникам учреждения (далее – комиссия учреждения), созданная в учреждении, ежемесячно оценивает результаты выполнения качественных показателей эффективности деятельности работников и определяет конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работникам, которые устанавливаются приказом руководителя учреждения.

4.4. Надбавка за продолжительность непрерывной работы устанавливается работникам учреждения в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы | Размер надбавки, % к должностному окладу (окладу) |
| от 1 до 5 лет | 7 |
| от 5 до 10 лет | 14 |
| от 10 до 15 лет | 21 |
| свыше 15 лет | 28 |

В стаж, дающий право на выплату надбавки за продолжительность непрерывной работы входят периоды работы в органах государственной власти, органах местного самоуправления, которые суммируются независимо от сроков перерыва в работе и мотивов прекращения трудовых отношений, за исключением увольнения за виновные действия.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за продолжительность непрерывной работы, является трудовая книжка.

Конкретный размер надбавки за продолжительность непрерывной работы устанавливается приказом руководителя учреждения.

Не включаются в стаж, дающий право на выплату надбавки за продолжительность непрерывной работы, периоды работы в органах государственной власти, органах местного самоуправления, если данная работа осуществлялась и (или) осуществляется по совместительству.

4.5. Надбавка за ученую степень, ученое звание устанавливается приказом руководителя учреждения работникам учреждения, имеющим ученую степень, ученое звание, в следующих размерах:

за ученую степень «кандидат наук», ученое звание – 5 % к должностному окладу (окладу);

за ученую степень «доктор наук» – 10 % к должностному окладу (окладу).

Основанием для установления надбавки за ученую степень, ученое звание является заявление работника на имя руководителя учреждения с приложением документов, подтверждающих присуждение ученой степени, ученого звания.

Надбавка за ученую степень, ученое звание устанавливается с даты регистрации заявления об установлении надбавки.

Работнику, имеющему несколько ученых степеней, ученых званий надбавка устанавливается за одну ученую степень, ученое звание, для которой предусмотрен наибольший размер надбавки.

4.6. Надбавка за почетные звания устанавливается приказом руководителя учреждения в размере 5 % к должностному окладу (окладу) работникам учреждения, удостоенным почетных званий Российской Федерации, Новосибирской области.

Основанием для установления надбавки за почетные звания является заявление работника на имя руководителя учреждения с приложением документов, подтверждающих присвоение почетного звания Новосибирской области, Российской Федерации.

Надбавка за почетные звания устанавливается с даты регистрации заявления об установлении надбавки.

Работнику, имеющему несколько почетных званий, надбавка выплачивается за одно почетное звание по выбору работника.

4.7. Премии по итогам календарного периода (месяц, квартал, полугодие, год) работнику учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника.

Размер премии работнику определяет руководитель учреждения на основании предложений комиссии учреждения.

4.8. Премии за выполнение важных и особо важных заданий работникам учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения в случае выполнения важного или особо важного задания и при наличии экономии фонда оплаты труда.

Размер премии работнику определяет руководитель учреждения на основании предложений комиссии учреждения.

4.9. Премии по итогам календарного периода и премии за выполнение важных и особо важных заданий работникам учреждения максимальными размерами не ограничиваются.

Условия, порядок и показатели премирования устанавливаются положением об оплате труда работников учреждения.

4.10. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат конкретному работнику учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, установленной положением об оплате труда работников учреждения.

**5. Условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений**

5.1. Размеры должностных окладов руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются в соответствии с приказом № 878.

Отнесение учреждений к группам по оплате труда руководителей утверждается приказом министерства по следующим годовым показателям:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Группа по оплате труда руководителей | Показатели деятельности учреждений | Критерии оценки | Баллы |
| 1. Масштаб управления
 |
| I | Количество населенных пунктов Новосибирской области, в которых организован прием граждан[[1]](#footnote-1) | 31 и более | 400 |
| II | 26-30 | 300 |
| III | 17-25 | 250 |
| IV | до 16  | 100 |
| I | Количество выездных принятых граждан в городе Новосибирске | 10 и более | 200 |
| II | 7-9 | 150 |
| III | 4-6 | 100 |
| IV | до 3  | 50 |
| 1. Особенности деятельности учреждения
 |
| I | Количество обращений граждан | свыше 700 | не более 200  |
| II | 500-700 | 150 |
| III | 350-500 | 100 |
| IV | до 350 | 50 |
| 1. Социальная значимость учреждения
 |
| I | Количество размещенных информационных материалов по правовым вопросам | свыше 50 | не более 200  |
| II | 30-50 | 150 |
| III | 20-30 | 100 |
| IV | до 20 | 50 |

Для проведения дифференциации по группам оплаты труда руководителей учреждений применяется балльная оценка показателей деятельности учреждений.

Общая сумма баллов для отнесения учреждения к соответствующей группе по оплате труда руководителя складывается из суммы баллов, установленных для каждого показателя деятельности учреждения.

Отнесение к группам оплаты труда по группам оплаты труда руководителей учреждений осуществляются по сумме баллов в соответствии со следующей таблицей:

|  |  |
| --- | --- |
| Группа по оплате труда руководителей | Сумма баллов |
| I группа по оплате труда руководителей | более 801 |
| II группа по оплате труда руководителей | 601-800 |
| III группа по оплате труда руководителей | 301-600 |
| IV группа по оплате труда руководителей | менее 300 |

Группы по оплате труда руководителей учреждений устанавливаются ежегодно приказом министерства.

Рассмотрение показателей деятельности учреждений и установление группы по оплате труда руководителей осуществляется комиссией по установлению стимулирующих выплат руководителю учреждения, созданной в министерстве (далее – комиссия министерства).

Руководители учреждений в срок до 20 декабря отчетного года направляют в комиссию министерства отчеты (справки) о значениях показателей деятельности учреждений.

Решение об отнесении учреждения к группе по оплате труда руководителей оформляется приказом министерства в срок до 28 декабря отчетного года.

Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей деятельности учреждений, но не более чем на 1 год.

За руководителями учреждений, здания которых находятся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

5.2. Руководителю учреждения могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

1) доплата за работу в ночное время;

2) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

3) доплата за сверхурочную работу;

4) доплата за совмещение должностей (профессий), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

5) доплата руководителю, находящемуся в командировке, до уровня установленной ему заработной платы;

6) иные доплаты компенсационного характера, установленные федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации и Новосибирской области, содержащими нормы трудового права.

5.3. Доплата за работу в ночное время устанавливается руководителю учреждения в размере, установленном положением об оплате труда работников учреждения.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

5.4. В случае привлечения руководителя учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни на основании приказа министерства оплата производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации в следующих размерах:

– в размере одинарной часовой ставки сверх должностного оклада (оклада), с учетом ежемесячных компенсационных и стимулирующих выплат, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

– в размере двойной часовой ставки сверх должностного оклада (оклада), с учетом ежемесячных компенсационных и стимулирующих выплат, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.5. В случае привлечения руководителя учреждения к сверхурочной работе на основании приказа министерства оплата производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации в следующих размерах:

– за первые два часа сверхурочной работы – в полуторном размере;

– за последующие часы сверхурочной работы – в двойном размере.

5.6. Расчет размера часовой ставки производится путем деления установленного работнику должностного оклада (оклада) с учетом ежемесячных компенсационных и стимулирующих выплат на норму рабочего времени (количество рабочих часов), установленную производственным календарем для
40-часовой рабочей недели на соответствующий месяц.

5.7. Выполнение руководителем учреждения, заместителем руководителя и главным бухгалтером дополнительной работы по совмещению и внутреннему совместительству разрешается в случаях замены временно отсутствующего работника по основной деятельности. Решения о работе по совмещению и внутреннему совместительству в отношении руководителя учреждения принимаются министром юстиции Новосибирской области (далее – министр), в отношении заместителя руководителя и главного бухгалтера – руководителем учреждения.

Размер доплаты за совмещение должности (профессии) временно отсутствующего работника по основной деятельности устанавливается согласно статье 151 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом содержания и объема дополнительной работы:

– руководителю учреждения – по соглашению между министерством и руководителем учреждения;

– заместителю руководителя и главному бухгалтеру – по соглашению между руководителем учреждения и заместителем руководителя, главным бухгалтером.

5.8. Руководителю учреждения могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

1) надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;

2) надбавка за продолжительность непрерывной работы;

3) премии по итогам календарного периода;

4) премии за выполнение важных и особо важных заданий;

5) надбавка за ученую степень, ученое звание;

4) надбавка за почетные звания.

5.9. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности по итогам календарного периода устанавливаются руководителю учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения.

Качественные показатели эффективности деятельности учреждения

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателя | Критерии оценки показателя | Значение показателя | Размер надбавки за качественные показатели деятельности, % |
| 1.1 Показатели, характеризующие основную деятельность учреждения |
| 1.1.1 Удовлетворенность граждан качеством и доступностью бесплатной юридической помощью (далее – БЮП) | Положительные результаты опроса (в форме анкетирования) граждан, которым оказана БЮП (или их законных представителей, представителей) о качестве и доступности оказанной БЮП | Отсутствие отрицательных отзывов о качестве и доступности оказанной БЮП | 20 |
| Наличие отрицательных отзывов о качестве и доступности оказанной БЮП | -5 |
| 1.1.2 Своевременность рассмотрения обращений (заявлений) граждан | Соблюдение сроков рассмотрения обращений (заявлений) граждан | Отсутствие нарушений сроков рассмотрения обращений (заявлений) граждан | до 100 |
| Наличие нарушений сроков рассмотрения обращений (заявлений) граждан | -15 |
| 1.1.3 Применение в работе учреждения электронных цифровых ресурсов | Применения в работе учреждения электронных цифровых ресурсов | Да (выполнение) | 20 |
| 1.1.4 Своевременность, достоверность и качество подготовки отчетности, предоставляемой в министерство в соответствии с нормативными правовыми актами, регулирующими оказание БЮП (далее –отчетность) | Соблюдение сроков, достоверности отчетности, предоставляемой в министерство юстиции Новосибирской области (далее – министерство) | Отсутствие нарушений сроков, искажений отчетности, предоставляемой в министерство | 20 |
| Наличие нарушений сроков, искажений отчетности, предоставляемой в министерство | -5 |
| 1.1.5 Обеспечение информационной открытости учреждения | Наличие в учреждении стендов с информацией об оказании БЮП, регулярное обновление (актуализации) информации. Наличие в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» Госпабликов учреждения, официального сайта учреждения (далее – сайт), их системное сопровождение, регулярная актуализация размещаемой информации | Наличие стендов с информацией об оказании БЮП, сайта учреждения, Госпабликов учреждения его системное сопровождение, регулярная актуализация размещаемой информации. | 10 |
| Отсутствие информационного продвижения деятельности учреждения (организация рекламы деятельности учреждения, освещение в средствах массовой информации, своевременное предоставление в министерство анонсов значимых событий и отчетов об информационной деятельности, производство и распространение информационной продукции среди населения) | -5 |
| 1.1.6 Правовое просвещение и правовое информирование с применением информационных систем и электронных сервисов  | Подготовка и размещение на сайте, в Госпабликах учреждения разъяснений в электронном и аудиовизуальном виде, и иной информации по правовому просвещению и правовому информированию граждан  | Осуществляется подготовка и размещение на сайте учреждения разъяснений в электронном и аудиовизуальном виде, и иной информации по правовому просвещению и правовому информированию граждан | 5 |
| Отсутствует подготовка и размещение на сайте учреждения разъяснений в электронном и аудиовизуальном виде, и иной информации по правовому просвещению и правовому информированию граждан | -5 |
| 1.2 Показатели, характеризующие финансово-экономическую деятельность и исполнительскую дисциплину учреждения (руководителя) |
| 1.2.1 Своевременность предоставления месячной, квартальной, годовой бюджетной отчетности | Соблюдение сроков, установленных порядков и форм предоставления бюджетной отчетности | Отсутствие нарушений сроков и качества предоставления месячной, квартальной, годовой бюджетной отчетности | 20 |
| Наличие нарушений сроков и качества предоставления месячной, квартальной, годовой бюджетной отчетности | 0 |
| 1.2.2 Целевое и эффективное использование бюджетных средств | Обеспечение целевого и эффективного использования бюджетных средств | Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведшие к нецелевому, необоснованному и неэффективному расходованию бюджетных средств, установленных в ходе проверок | 30 |
| Наличие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведшие к нецелевому, необоснованному и неэффективному расходованию бюджетных средств, установленных в ходе проверок | -10 |
| 1.2.3 Достижение целевого значения роста заработной платы работников учреждения | Обеспечение достижения установленных учреждению ежегодных значений показателей соотношения заработной платы отдельных категорий работников в размере ниже минимального размера оплаты труда или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения; | Да (выполнение)  | 20 |
| 1.2.4 Сложность и напряженность работы | Выполнение учреждением поручений министерства | Да (выполнение)  | 10 |
| 1.2.5 Обеспечение комплексной безопасности | Соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности | Наличие нормативного правового акта (приказы, инструкции) | 10 |
| Отсутствие нарушений требований пожарной безопасности | 10 |
| Наличие неисполненных в срок предписаний, представлений, предложений для исполненных с нарушением срока за исключением требуемых значительных финансовых вложений и при отсутствии таковых | -5 |
| Соблюдение требований по защите персональных данных | Отсутствие информации о привлечении лиц, виновных в нарушении законодательства Российской Федерации в области защиты персональных данных, при обработке персональных данных к дисциплинарной ответственности и (или) материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами либо привлечении к гражданско-правовой, административной, уголовной ответственности в порядке, установленном законодательством  | 10 |
| Наличие информации о привлечении лиц, виновных в нарушении положений законодательства Российской Федерации в области защиты персональных данных, при обработке персональных данных к дисциплинарной ответственности и (или) материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми либо привлечении к гражданско-правовой, административной, уголовной ответственности в порядке, установленном законодательством | -5 |
| 1.2.6 Своевременность и качество взаимодействия с государственными информационными системами | Соблюдение сроков и качества взаимодействия с: государственной информационной системой «Система электронного документооборота и делопроизводства Правительства Новосибирской области»;федеральной государственной информационной системой «Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций)»[[2]](#footnote-2) | Отсутствие нарушений требований, установленных законодательством по взаимодействию с государственными информационными системами | 20 |
| Наличие нарушений требований, установленных законодательством по взаимодействию с государственными информационными системами  | -5 |
| 1.3 Показатели деятельности учреждения (Руководителя), направленной на работу с кадрами |
| 1.3.1 Укомплектованность учреждения работниками основного персонала | Обеспечение учреждения работниками, непосредственно оказывающими бесплатную юридическую помощь | Укомплектованность кадрами (не менее 95 %) | 10 |
| Отсутствие текучести кадров (работников основного персонала) | Да (менее 5 % в год) | 10 |
| Нет (более 5 % в год) | -5 |
| 1.3.2 Соответствие кадрового обеспечения и уровня квалификации работников основного персонала | Обеспечение соответствия работников основного персонала учреждения и уровня квалификации работников учреждения, непосредственно оказывающих бесплатную юридическую помощь, установленным требованиям  | Соответствие кадров (не менее 95 %) | 20 |
| Всего | не более 390 |

5.10. Комиссия министерства ежеквартально (за исключением показателя, предусмотренного подпунктом 1.2.1 пункта 5.9 Положения) оценивает результаты выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения и определяет конкретный размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности руководителю учреждения, который устанавливается приказом министерства, в соответствии с отчетом, предоставленным руководителем, по форме согласно приложению к Положению.

5.11. Премия по итогам календарного периода (месяц, квартал, полугодие, год) руководителю учреждения устанавливается приказом министерства на основании предложений комиссии министерства по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения и при наличии экономии фонда оплаты труда.

Размер премии руководителю учреждения определяет министр на основании предложений комиссии министерства с учетом личного вклада руководителя учреждения в общие результаты деятельности учреждения и осуществление основных целей и задач, определенных уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

5.12. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода, в части выполнения показателя, предусмотренного подпунктом 1.2.1 пункта 5.9 Положения, не начисляются руководителю учреждения в случаях:

1) нарушения в течение отчетного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения (далее – оценка результатов), сроков выплаты заработной платы и иных выплат работникам учреждения;

2) необеспечения в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, условий труда, соответствующих требованиям охраны труда;

3) наличия в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, фактов установления месячной заработной платы работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере ниже минимального размера оплаты труда или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения;

4) наличия на первое число одного из месяцев в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, задолженности по налогам, сборам и иным обязательным платежам в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации.

При наличии указанных случаев надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода руководителю учреждения не начисляются начиная с месяца, следующего за календарным периодом, по итогам которого осуществляется оценка результатов, в течение всего следующего календарного периода, установленного в качестве периода оценки результатов.

5.13. Премии за выполнение важных и особо важных заданий руководителю учреждений устанавливаются приказом министерства в случае выполнения важного или особо важного задания и при наличии экономии фонда оплаты труда.

Размер премии руководителю учреждения определяет министр.

5.14. Премии по итогам календарного периода и премии за выполнение важных и особо важных заданий руководителю учреждения максимальными размерами не ограничиваются.

5.15. Выплата за продолжительность непрерывной работы (надбавка за выслугу лет) устанавливается в размерах в соответствии с пунктом 4.4 Положения.

5.16. Надбавка за ученую степень, ученое звание устанавливается руководителю учреждения приказом министерства в следующих размерах:

за ученую степень «кандидат наук», ученое звание – 5 % к должностному окладу (окладу);

за ученую степень «доктор наук» – 10 % к должностному окладу (окладу).

Основанием для издания приказа об установлении руководителю учреждения надбавки за ученую степень, ученое звание является заявление на имя министра с приложением документов, подтверждающих присуждение ученой степени, ученого звания.

Надбавка за ученую степень, ученое звание устанавливается руководителю учреждения с даты регистрации заявления об установлении надбавки.

В случае, если руководитель учреждения имеет несколько ученых степеней, ученых званий надбавка устанавливается за одну ученую степень, ученое звание, для которой предусмотрен наибольший размер надбавки.

5.17. Надбавка за почетные звания руководителю учреждения устанавливается приказом министерства в размере 5 % к должностному окладу (окладу).

Основанием для установления руководителю учреждения надбавки за почетные звания является заявление на имя министра с приложением документов, подтверждающих присвоение почетного звания Российской Федерации, Новосибирской области.

Надбавка за почетные звания устанавливается руководителю учреждения с даты регистрации заявления об установлении надбавки.

В случае, если руководитель учреждения имеет несколько почетных званий, надбавка устанавливается за одно почетное звание.

**6. Предельный уровень соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников учреждения**

6.1. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителя, главного бухгалтера) устанавливается равным 5.

6.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителя, главного бухгалтера) устанавливается равным 4.

6.3. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителя, главного бухгалтера).

6.4. Определение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и работников учреждения в целях определения уровня соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», а также указаниями по заполнению форм федерального статистического наблюдения «Сведения о численности и заработной плате работников», утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 ПРИЛОЖЕНИЕ

кПоложению об оплате труда государственных учреждений Новосибирской области, подведомственных министерству юстиции Новосибирской области

Сведения

о выполнении целевых показателей эффективности работы

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

наименование государственного учреждения

и его руководителя

за \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

период

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Критерии | Показатели | Максимальный балл | Значение балла в зависимости от исполнения показателя | Отклонение, % | Причины невыполнения |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
| Итого: |  |  |  |  |

Руководитель учреждения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ФИО (отчество при наличии)

 (подпись)

дата «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. За исключением города Новосибирска [↑](#footnote-ref-1)
2. При наличии технической возможности. [↑](#footnote-ref-2)