



**КОМИТЕТ ЗАПИСИ АКТОВ ГРАЖДАНСКОГО СОСТОЯНИЯ И
ОРГАНИЗАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
МИРОВЫХ СУДЕЙ НОВГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 15.04.2024

№ 6

О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственного областного казенного учреждения, подведомственного комитету записи актов гражданского состояния и организационного обеспечения деятельности мировых судей Новгородской области, по виду экономической деятельности «деятельность в области права»

В соответствии с постановлением Правительства Новгородской области от 12.03.2014 № 160 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области», пунктом 3.35 Положения о комитете записи актов гражданского состояния и организационного обеспечения деятельности мировых судей Новгородской области», утвержденного постановлением Правительства Новгородской области от 20.02.2014 № 116, комитет записи актов гражданского состояния и организационного обеспечения деятельности мировых судей Новгородской области **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Внести изменения в Положение об оплате труда работников государственного областного казенного учреждения, подведомственного комитету записи актов гражданского состояния и организационного обеспечения деятельности мировых судей Новгородской области, по виду экономической деятельности «деятельность в области права», утвержденное постановлением комитета записи актов гражданского состояния и организационного обеспечения деятельности мировых судей Новгородской области от 26.12.2022 № 1 (далее Положение):

1.1. В абзаце шестом пункта 1.2 цифры «2.8, 2.9, 3.3, 3.4» заменить цифрами «2.7, 2.8, 2.9, 3.3, 3.4, 3.5»:

1.2. Изложить абзац шестой пункта 1.3 в редакции:

«Должностные оклады устанавливаются в рублях и копейках»;

1.3. Изложить абзац третий пункта 1.5 в редакции:

«Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на год»;

1.4. Изложить пункт 2.8.3 в редакции:

«2.8.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения

устанавливаются в размере до 200 % должностного оклада с учетом показателей результативности деятельности руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения на основании критериев оценки результативности их деятельности.

Руководитель учреждения, заместитель руководителя учреждения в срок не позднее 25 числа месяца, за который предусмотрена выплата за интенсивность и высокие результаты работы, предоставляют в соответствующие оценочные комиссии отчеты о выполнении показателей интенсивности и высоких результатов работы на основании критериев показателей интенсивности и высоких результатов работы, установленных в приложении № 5 настоящего Положения.

В случае временной нетрудоспособности в период сдачи вышеуказанного отчета, отчет сдается в соответствующие оценочные комиссии в первый рабочий день после закрытия листка нетрудоспособности руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения.

В случае, если руководитель учреждения, заместитель руководителя учреждения уходит в период сдачи отчета в отпуск, вышеуказанный отчет сдается в соответствующие оценочные комиссии за три дня до предполагаемой даты ухода в отпуск.

По результатам рассмотрения отчетов оценочная комиссия готовит предложение о конкретном размере стимулирующей ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения.

Решение о размере выплаты за интенсивность и высокие результаты работы на основании предложения оценочной комиссии в соответствии с критериями, установленными Приложением 5 к настоящему Положению, руководителю учреждения утверждается приказом комитета, заместителю руководителя утверждается приказом учреждения.

В случае, если руководитель учреждения, заместитель руководителя учреждения временно нетрудоспособны, то выплата производится по окончании нетрудоспособности после представления отчета о выполнении показателей интенсивности и высокие результаты работы в соответствующие оценочные комиссии и его рассмотрения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы должна быть произведена руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения в срок не позднее срока, установленного локальными нормативными актами учреждения для выплаты заработной платы.

Размеры выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут оцениваться как:

- 1) «хорошо» – сумма баллов, набранная за достижение показателей,

установленных в приложении № 5 к настоящему Положению, составляет 100 % – выплата осуществляется в максимальном размере;

2) «удовлетворительно» – сумма баллов, набранная за достижение показателей, установленных в приложении № 5 к настоящему Положению, составляет от 50 % до 100 %, размер выплаты рассчитывается по формуле:

$$P_B = \frac{\Sigma C_6}{\Sigma C_M} \times C_p, \text{ где}$$

P_B – конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за отчетный период;

C_6 – сумма баллов, набранная за достижение показателей, установленных в приложении № 5 к настоящему Положению;

C_M – максимальная сумма баллов за достижение показателей, установленных в приложении № 5 к настоящему Положению;

C_p – выраженный в процентах установленный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

3) «неудовлетворительно» – сумма баллов, набранная за достижение показателей, установленных в приложении № 5 к настоящему Положению, составляет менее 50 % или при наличии дисциплинарного взыскания в виде выговора или увольнения по соответствующим основаниям – выплата не осуществляется»;

1.5. В пункте 2.8.6:

1.5.1. В подпункте 2.8.6.1. слова «квартал, 6 месяцев, 9 месяцев» заменить словами «6 месяцев»;

1.5.2. В подпункте 2.8.6.2:

1.5.2.1. Слово «ежеквартально» заменить словами «по итогам работы за 6 месяцев»;

1.5.2.2. Дополнить абзацами следующего содержания:

«В случае временной нетрудоспособности, совпадающей с датой сдачи отчета об оценке эффективности, вышеуказанный отчет сдается в оценочную комиссию комитета в первый рабочий день после закрытия листка нетрудоспособности руководителя учреждения.

В случае, если руководитель учреждения уходит в период сдачи отчета об оценке эффективности в отпуск, вышеуказанный отчет сдается в оценочную комиссию комитета за три дня до предполагаемой даты ухода в отпуск.»;

1.5.3. Подпункт 2.8.6.3. изложить в редакции:

«2.8.6.3. Оценка показателей эффективности деятельности

руководителя учреждения по итогам работы за 6 месяцев проводится не позднее 20 числа месяца, следующего за отчетным. Оценка показателей эффективности деятельности руководителя учреждения за текущий год проводится не позднее 25 числа последнего месяца текущего года»;

1.5.4. В подпункте 2.8.6.5:

1.5.4.1. Слово «ежеквартально» заменить словами «по итогам работы за 6 месяцев»;

1.5.4.2. Дополнить абзацами следующего содержания:

«В случае временной нетрудоспособности, совпадающей с датой сдачи отчета об оценке эффективности, вышеуказанный отчет сдается в оценочную комиссию учреждения в первый рабочий день после закрытия листка нетрудоспособности заместителя руководителя учреждения.

В случае, если заместитель руководителя учреждения уходит в период сдачи отчета об оценке эффективности в отпуск, вышеуказанный отчет сдается в оценочную комиссию учреждения за три дня до предполагаемой даты ухода в отпуск.»;

1.5.5. Подпункт 2.8.6.6 изложить в редакции:

«2.8.6.6. Оценка показателей эффективности деятельности заместителя руководителя учреждения по итогам работы за 6 месяцев проводится не позднее 20 числа месяца, следующего за отчетным. Оценка показателей эффективности деятельности заместителя руководителя учреждения за текущий год проводится не позднее 25 числа последнего месяца текущего года.»;

1.5.6. Изложить пункт 2.9 в редакции:

«2.9. В целях дифференциации должностных окладов с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу в размере, не превышающем 5 должностных окладов.

Показатели, критерии и размер повышающего коэффициента руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

Решение об установлении повышающих коэффициентов для руководителя учреждения принимается представителем работодателя в пределах фонда оплаты труда и оформляется приказом комитета. Решение об установлении повышающих коэффициентов для заместителя руководителя учреждения принимается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда и оформляется приказом учреждения. Повышающие коэффициенты к должностным окладам руководителя учреждения,

заместителя руководителя учреждения устанавливаются на год.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу не образует новый должностной оклад.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу без учета повышающих коэффициентов к должностному окладу.»;

1.5.7. Дополнить пункт 3.4.4 абзацами следующего содержания:

«В случае временной нетрудоспособности работника в период сдачи вышеуказанного отчета об оценке эффективности, вышеуказанный отчет сдается в оценочную комиссию учреждения в первый рабочий день после закрытия листка нетрудоспособности работника учреждения.

В случае, если работник учреждения уходит в период сдачи отчета в отпуск, вышеуказанный отчет сдается в оценочную комиссию учреждения за три дня до предполагаемой даты ухода в отпуск.»;

1.5.8. Изложить пункт 3.4.6. в редакции:

«3.4.6. Решение о размере выплаты за интенсивность и высокие результаты работы на основании предложения оценочной комиссии в соответствии с критериями, установленными Приложением 5 к настоящему Положению, работникам учреждения утверждается приказом учреждения в срок не позднее 30 числа месяца, за который предусмотрена данная выплата в пределах фонда оплаты труда.

В случае, если работник учреждения временно нетрудоспособен, то выплата производится по окончании нетрудоспособности после представления отчета о выполнении показателей интенсивности и высокие результаты работы в оценочную комиссию учреждения и его рассмотрения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы должна быть произведена работнику учреждения в срок не позднее срока, установленного локальными нормативными актами учреждения для выплаты заработной платы.

Размеры выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут оцениваться как:

1) «хорошо» – сумма баллов, набранная за достижение показателей, установленных в приложении № 5 к настоящему Положению, составляет 100 % – выплата осуществляется в максимальном размере;

2) «удовлетворительно» – сумма баллов, набранная за достижение показателей, установленных в приложении № 5 к настоящему Положению, составляет от 50 % до 100 %, размер выплаты рассчитывается по формуле:

$$P_B = \frac{\sum C_6}{\sum C_M} \times C_p, \text{ где}$$

Рв – конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за отчетный период;

Сб – сумма баллов, набранная за достижение показателей, установленных в приложении № 5 к настоящему Положению;

См – максимальная сумма баллов за достижение показателей, установленных в приложении № 5 к настоящему Положению;

Ср – выраженный в процентах установленный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

3) «неудовлетворительно» – сумма баллов, набранная за достижение показателей, установленных в приложении № 5 к настоящему Положению, составляет менее 50 % или при наличии дисциплинарного взыскания в виде выговора или увольнения по соответствующим основаниям – выплата не осуществляется.».

1.5.9. Изложить пункт 3.4.9 в редакции:

«3.4.9. Премияльные выплаты по итогам работы:

3.4.9.1. Премияльные выплаты устанавливаются по итогам работы за 6 месяцев, год с учетом выполнения критериев оценки эффективности деятельности работников учреждения в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

3.4.9.2. Работники учреждения готовят отчет об оценке эффективности своей деятельности по итогам работы за 6 месяцев и предоставляют его в оценочную комиссию учреждения не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом. Отчет работников учреждения об оценке эффективности своей деятельности за текущий год представляется в оценочную комиссию учреждения не позднее 20 числа последнего месяца текущего года.

В случае временной нетрудоспособности, совпадающей с датой сдачи отчета об оценке эффективности, вышеуказанный отчет сдается в оценочную комиссию учреждения в первый рабочий день после закрытия листка нетрудоспособности работника учреждения.

В случае, если работник учреждения уходит в период сдачи отчета об оценке эффективности в отпуск, вышеуказанный отчет сдается в оценочную комиссию учреждения за три дня до предполагаемой даты ухода в отпуск.

3.4.9.3. Оценка показателей эффективности деятельности работников учреждения по итогам работы за 6 месяцев проводится не позднее 20 числа месяца, следующего за отчетным. Оценка показателей эффективности деятельности работников учреждения за текущий год проводится не позднее 25 числа последнего месяца текущего года.

3.4.9.4. Оценочная комиссия учреждения рассматривает отчет об

оценке эффективности деятельности работников учреждения в соответствии с критериями эффективности их деятельности в баллах, при этом каждый критерий оценки эффективности учреждения рассматривается самостоятельно.

Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 100 %. Премия не выплачивается, если набрано менее 50 % по критериям, установленным в приложении № 4 к настоящему Положению.»;

1.5.10. В абзаце третьем пункта 3.5 слова «полгода в течении соответствующего календарного года» заменить на слово «год.»;

1.5.11. Приложение 1 к Положению изложить в редакции:

**«РАЗМЕРЫ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ, ПОКАЗАТЕЛИ
И КРИТЕРИИ ПРИМЕНЕНИЯ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ
ДИРЕКТОРА УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА
УЧРЕЖДЕНИЯ»**

№ п/п	Наименование критерия	Показатель	Размер
1	2	3	4
1.	Директор		
1.1.	Качественное и оперативное выполнение поставленных и внезапно возникающих задач	выполняется	0,5
		не выполняется	0
1.2.	Решение рабочих вопросов, не определенных должностной инструкцией	выполняется	0,5
		не выполняется	0
1.3.	Экономия материальных и финансовых ресурсов учреждения	выполняется	0,4
		не выполняется	0
1.4.	Активное участие в обучении, передаче опыта молодым специалистам, вновь принятым работникам	участвует	0,3
		не участвует	0
2.	Заместитель директора		
2.1.	Качественное и оперативное выполнение поставленных и внезапно возникающих задач	выполняется	0,4
		не выполняется	0
2.2.	Решение рабочих вопросов, не определенных должностной инструкцией	выполняется	0,4
		не выполняется	0
2.3.	Экономия материальных и финансовых ресурсов	выполняется	0,3

	учреждения	не выполняется	0
2.4.	Активное участие в обучении, передаче опыта молодым специалистам, вновь принятым работникам	участвует	0,3
		не участвует	0

«РАЗМЕРЫ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ, ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ПРИМЕНЕНИЯ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ»

1.	Юрисконсульт		
1.1	Выполнение работы в соответствии с должностной инструкцией, отсутствие зафиксированных замечаний	выполняется	1
		не выполняется	0
1.2.	Оперативное, системное и качественное ведение документации	выполняется	1
		не выполняется	0
1.3.	Самостоятельное, инициативное, полное и своевременное выполнение должностных обязанностей	выполняется	1
		не выполняется	0

1.5.12. В Приложении 2 к Положению в графе 4 раздела «Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения по соответствующим профессиональным квалификационным группам» в строке 1.1 цифры «5672,25» заменить цифрами «10491,98»;

1.5.13. Приложение 3 к Положению изложить в редакции:
«ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ, 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			

1.1.	Удовлетворенность граждан предоставляемой Учреждением бесплатной юридической помощи	Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам оказания бесплатной юридической помощи	15
		Наличие обоснованных жалоб по вопросам оказания бесплатной юридической помощи	0
1.2.	Обеспечение законности в деятельности Учреждения	Отсутствие фактов нарушений законодательства РФ, региональных нормативных правовых актов	15
		Наличие фактов нарушений законодательства РФ, региональных нормативных правовых актов	0
1.3.	Соблюдение трудового распорядка	Отсутствие фактов нарушений правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций и порядков	10
		Наличие актов нарушений правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций и порядков	0
1.4.	Обеспечение информационной открытости Учреждения	Наличие актуальной информации о деятельности Учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», социальных сетях	10
		Отсутствие актуальной информации о деятельности Учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», социальных сетях	0
II. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения			

2.1.	Целевое и эффективное использование Учреждением выделяемых бюджетных средств	Отсутствие фактов нецелевого и неэффективного использования бюджетных средств в деятельности Учреждения	15
		Наличие фактов нецелевого и неэффективного использования бюджетных средств в деятельности Учреждения	0
2.2.	Своевременность предоставления месячных, квартальных и годовых отчетов об итогах деятельности Учреждения, информации по отдельным запросам, ответов на обращения	Отсутствие нарушений в сроках предоставления отчетности, обеспечение исполнительской дисциплины при исполнении запросов, работе по обращениям граждан.	10
		Наличие нарушений в сроках предоставления отчетности, обеспечение исполнительской дисциплины при исполнении запросов, работе по обращениям граждан.	0
2.3.	Своевременность предоставления бухгалтерских отчетных данных по установленным формам	Отсутствие нарушений сроков и порядка предоставления бухгалтерской отчетности	10
		Наличие нарушений сроков и порядка предоставления бухгалтерской отчетности	0
III. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами			
3.1	Укомплектованность Учреждения работниками	Укомплектованность не менее 80 % от штатного расписания.	15
		Укомплектованности менее 80 % от штатного расписания	0
	Максимально возможное количество баллов по всем		100

	критериям		
--	-----------	--	--

1.5.13. Приложение 4 к Положению изложить в редакции:
«ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1.	Заместитель директора Учреждения		
1.1.	Эффективность и результативность профессиональной деятельности	Эффективное исполнение должностных обязанностей	20
		Неэффективное исполнение служебных обязанностей	0
		Обеспечение качественного осуществления финансово-хозяйственной деятельности Учреждения	20
		Наличие нарушений при осуществлении финансово-хозяйственной деятельности Учреждения	0
1.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие дисциплинарных взысканий за отчетный период	20
		Наличие дисциплинарных взысканий за отчетный период	0
		Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, должностных инструкций	20
		Наличие нарушений трудовой дисциплины, должностных инструкций	0

1.3.	Отсутствие жалоб и претензий	Отсутствие обоснованных жалоб, претензий со стороны руководства Учреждения, комитета	20
		Наличие обоснованных жалоб, претензий со стороны руководства Учреждения, комитета	0
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		100
2.	Юрисконсульт		
	Эффективность предоставляемой Учреждением бесплатной юридической помощи	Эффективное исполнение должностных обязанностей	20
		Неэффективное исполнение служебных обязанностей	0
		Отсутствие фактов нарушений исполнительской дисциплины, своевременное рассмотрение заявлений, обращений, жалоб, подготовка проектов ответов	20
		Наличие нарушений исполнительской дисциплины, несвоевременное рассмотрение заявлений, обращений, жалоб, подготовка проектов ответов	0
2.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие дисциплинарных взысканий за отчетный период	20
		Наличие дисциплинарных взысканий за отчетный период	0
		Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, должностных инструкций	20
		Наличие нарушений трудовой дисциплины, должностных инструкций	0

2.3.	Отсутствие жалоб и претензий	Отсутствие обоснованных жалоб, претензий со стороны руководства Учреждения, граждан	20
		Наличие обоснованных жалоб, претензий со стороны руководства Учреждения, граждан	0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			100

2. Действие подпункта 1.5.12. постановления распространяется на правоотношения, возникшие с 01 мая 2024 года.

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

Председатель комитета

А.А. Колягин

