



**Департамент общественной безопасности
Ненецкого автономного округа**

ПРИКАЗ

от 02 февраля 2026 г. № 5
г. Нарьян-Мар

**Об утверждении Положения об оплате труда
работников, замещающих в Департаменте
общественной безопасности Ненецкого автономного
округа должности, не относящиеся к должностям
государственной гражданской службы**

В соответствии с постановлением Администрации Ненецкого автономного округа от 09.11.2016 № 355-п «Об оплате труда лиц, замещающих в государственных органах Ненецкого автономного округа должности, не относящиеся к должностям государственной гражданской службы, и о внесении изменений в постановление Администрации Ненецкого автономного округа от 11.08.2016 № 260-п», ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников, замещающих в Департамента общественной безопасности Ненецкого автономного округа должности, не относящиеся к должностям государственной гражданской службы, согласно Приложению.

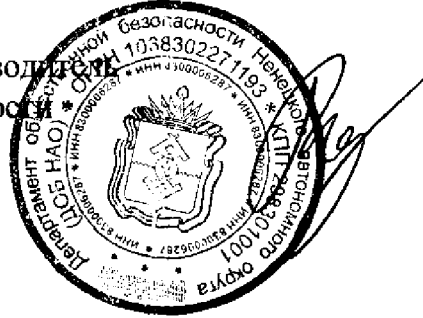
2. Признать утратившими силу:

1) приказ Управления гражданской защиты и обеспечения пожарной безопасности Ненецкого автономного округа от 24.06.2024 № 11 «Об утверждении Положения об оплате труда работников, замещающих в Управлении гражданской защиты и обеспечения пожарной безопасности Ненецкого автономного округа должности, не относящиеся к должностям государственной гражданской службы, и признании утратившими силу отдельных приказов Управления гражданской защиты и обеспечения пожарной безопасности Ненецкого автономного округа, и пунктов 1 и 2 изменений в отдельные приказы Управления гражданской защиты и обеспечения пожарной безопасности Ненецкого автономного округа»;

2) приказ Управления гражданской защиты и обеспечения пожарной безопасности Ненецкого автономного округа от 20.03.2025 № 7 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников, замещающих в Управлении гражданской защиты и обеспечения пожарной безопасности Ненецкого автономного округа должности, не относящиеся к должностям государственной гражданской службы».

3. Настоящий приказ вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 января 2026 года.

Заместитель губернатора
Ненецкого автономного округа – руководитель
Департамента общественной безопасности
Ненецкого автономного округа



В.В. Соков

Приложение
к приказу Департамента общественной
безопасности Ненецкого автономного
округа от 02.02.2026 № 5
«Об утверждении Положения об оплате
труда работников, замещающих
в Департаменте общественной
безопасности Ненецкого автономного
округа должности, не относящиеся
к должностям государственной
гражданской службы»

Положение
об оплате труда работников, замещающих
в Департаменте общественной безопасности
Ненецкого автономного округа должности,
не относящиеся к должностям государственной
гражданской службы

Раздел I
Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законом Ненецкого автономного округа от 30.10.2004 № 522-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ненецкого автономного округа», постановлением Администрации Ненецкого автономного округа от 11.08.2016 № 260-п «О совершенствовании систем оплаты труда работников государственных учреждений Ненецкого автономного округа», постановлением Администрации Ненецкого автономного округа от 09.11.2016 № 355-п «Об оплате труда лиц, замещающих в государственных органах Ненецкого автономного округа должности, не относящиеся к должностям государственной гражданской службы, и о внесении изменений в постановление Администрации Ненецкого автономного округа от 11.08.2016 № 260-п».

2. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников, замещающих в Департаменте общественной безопасности Ненецкого автономного округа (далее – Департамент) должности, не относящиеся к должностям государственной гражданской службы (далее – работники), в том числе:

1) порядок установления окладов (должностных окладов) работников Департамента;

2) порядок применения выплат компенсационного характера;

3) порядок применения выплат стимулирующего характера;

4) другие вопросы оплаты труда.

3. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, разработанных в порядке, установленном пунктом 2 постановления Правительства Российской Федерации от 31.10.2002 № 787 «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», либо профессиональных стандартов;

2) профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

3) государственных гарантий по оплате труда;

4) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

5) мнения представительного органа работников;

6) Положения об установлении систем оплаты труда работников государственных учреждений Ненецкого автономного округа, утвержденного постановлением Администрации Ненецкого автономного округа от 11.08.2016 № 260-п;

7) постановления Администрации Ненецкого автономного округа от 09.11.2016 № 355-п «Об оплате труда лиц, замещающих в государственных органах Ненецкого автономного округа должности, не относящиеся к должностям государственной гражданской службы, и о внесении изменений в постановление Администрации Ненецкого автономного округа от 11.08.2016 № 260-п»;

8) настоящего Положения.

4. Система оплаты труда работников включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5. Заработная плата работников максимальным размером не ограничивается.

6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии), а также по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

7. Штатное расписание работников Департамента утверждается заместителем губернатора Ненецкого автономного округа – руководителем Департамента общественной безопасности Ненецкого автономного округа (далее – руководитель Департамента) и включает в себя все должности работников Департамента и размеры окладов (должностных окладов).

8. Фонд оплаты труда работников Департамента формируется на финансовый год исходя из объема бюджетных ассигнований, предоставляемых Департаменту из окружного бюджета, и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников Департамента в соответствии с Порядком формирования фонда оплаты труда лиц, замещающих в государственных органах Ненецкого автономного округа должности, не относящиеся к должностям государственной гражданской службы, утвержденным постановлением Администрации Ненецкого автономного округа от 09.11.2016 № 355-п.

9. Во всех случаях, упомянутых в настоящем Положении, когда выплаты компенсационного и стимулирующего характера к окладам (должностным окладам) работников устанавливаются в процентах, за исключением районного коэффициента

и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, размер каждой конкретной выплаты исчисляется из оклада (должностного оклада) без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Раздел II

Порядок установления окладов (должностных окладов)

10. Окладом (должностным окладом) является фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

11. Размер оклада (должностного оклада) устанавливается работнику Департамента трудовым договором в соответствии с настоящим Положением.

12. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются работникам исходя из:

1) Размеров должностных окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих государственных казенных учреждений Ненецкого автономного округа, государственных органов Ненецкого автономного округа (для должностей, не отнесенных к должностям государственной гражданской службы), Территориального фонда обязательного медицинского страхования Ненецкого автономного округа, утвержденных постановлением Администрации Ненецкого автономного округа от 11.08.2016 № 260-п;

2) Размеров окладов (должностных окладов) по должностям работников, не относящихся к общепрофессиональным должностям руководителей, специалистов и служащих (профессиям рабочих), по профессиональным квалификационным группам, утвержденных постановлением Администрации Ненецкого автономного округа от 09.11.2016 № 355-п.

13. Отнесение должностей работников Департамента к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

Раздел III

Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

14. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их применения устанавливаются для работников Департамента в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ненецкого автономного округа, содержащими нормы трудового права, Перечнем видов выплат компенсационного

и стимулирующего характера в государственных учреждениях Ненецкого автономного округа, утвержденным постановлением Администрации Ненецкого автономного округа от 11.08.2016 № 260-п, и настоящим Положением.

15. Выплаты компенсационного характера (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) или в абсолютном значении, если иное не установлено законодательством Российской Федерации или Ненецкого автономного округа.

16. Размер и порядок применения выплат компенсационного характера работникам, занятым на работах в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ненецкого автономного округа.

17. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются или отменяются по результатам проведения специальной оценки условий труда, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ненецкого автономного округа.

Размер доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и срок, на который она устанавливается, определяются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента от оклада (должностного оклада).

18. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) производятся в соответствии с настоящим пунктом.

Доплата за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) производится работникам в размере от 20 до 40 процентов части оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за каждый час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на количество рабочих часов по календарю в данном месяце.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы производятся работникам в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации и не могут превышать 30 процентов оклада (должностного оклада) по должности, замещаемой в соответствии с трудовым договором.

Размер конкретной доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится работнику в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам, которым с их согласия вводится рабочий день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2 часов), устанавливается доплата в размере до 30 процентов оклада (должностного оклада).

19. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

20. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

Раздел IV

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

21. Работникам в соответствии с Положением об оплате труда лиц, замещающих в государственных органах Ненецкого автономного округа должности, не относящиеся к должностям государственной гражданской службы, утвержденным постановлением Администрации Ненецкого автономного округа от 09.11.2016 № 355-п, Перечнем видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Ненецкого автономного округа, утвержденным постановлением Администрации Ненецкого автономного округа от 11.08.2016 № 260-п, и с учетом показателей эффективности деятельности работников устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

22. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам в целях повышения мотивации работника к качественному труду и поощрения за высокие результаты его труда.

23. Размеры выплат стимулирующего характера определяются в процентах от размера оклада (должностного оклада) или в абсолютном значении.

24. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя Департамента в пределах фонда оплаты труда работников Департамента.

25. К выплатам за стаж работы относится надбавка за стаж работы устанавливаемая работникам Департамента в следующих размерах:

- 1) при стаже работы от 1 до 5 лет – 10 процентов;
- 2) при стаже работы от 5 до 10 лет – 15 процентов;
- 3) при стаже работы от 10 до 15 лет – 20 процентов;
- 4) при стаже работы свыше 15 лет – 30 процентов.

Надбавка за стаж работы исчисляется исходя из оклада (должностного оклада) по основному месту работы без учета доплат и надбавок.

Надбавка за стаж работы выплачивается с применением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Периоды работы (службы), включаемые в стаж работы, дающий право на установление работникам надбавки за стаж работы, определяются в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников государственных учреждений Ненецкого автономного округа, утвержденным постановлением Администрации Ненецкого автономного округа от 11.08.2016 № 260-п.

Основным документом для установления стажа работы, дающего право на получение надбавки за стаж работы, является трудовая книжка.

Надбавка за стаж работы начисляется с момента возникновения права на ее получение и выплачивается ежемесячно с заработной платой по основному месту работы.

26. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на определенный период (в пределах финансового года).

27. При установлении надбавки за интенсивность и высокие результаты работы учитываются:

- 1) напряженность (интенсивность) работы (количество проведенных плановых мероприятий, внеплановых мероприятий, выполнение поручений в кратчайшие сроки и другие виды напряженной (интенсивной) работы);
- 2) сложность;
- 3) участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- 4) обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы;
- 5) высокие результаты работы;
- 6) непосредственное участие в реализации национальных проектов, государственных программ Российской Федерации, государственных программ Ненецкого автономного округа.

28. Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы определяется работодателем (представителем работодателя) и не может превышать предельные размеры, установленные согласно Приложению 1 к настоящему Положению.

29. В качестве отчетных периодов устанавливаются IV квартал предыдущего года, I, II и III кварталы текущего года.

30. В срок не позднее 20 числа марта, июня, сентября, декабря текущего года работники представляют своему непосредственному руководителю отчет о выполнении показателей эффективности деятельности, содержащий самооценку с приложением подтверждающих документов (сведений) о результативности своей деятельности за отчетный период, по форме, согласно Приложению 2 к настоящему Положению.

31. В течение пяти рабочих дней на основе представленных работниками отчетов проводится экспертная оценка результативности деятельности работников:

- 1) руководителем Департамента в отношении непосредственно подчиненных ему работников;
- 2) руководителями структурных подразделений Департамента в отношении работников, занятых в структурных подразделениях.

Подсчет баллов осуществляется в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности работников, отдельно по каждому работнику.

Результаты экспертной оценки оформляются и доводятся должностному лицу

Департамента, на которого в соответствии с должностным регламентом возложено ведение бухгалтерского учета.

32. Соотношение полученных баллов размеру надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в процентах от должностного оклада для работников Департамента, определяется в соответствии с Приложением 3 к настоящему Положению.

33. В случае приема на работу работника в соответствующем отчетном периоде, при определении размера надбавки за интенсивность и высокие результаты работы учитывается реальная возможность достижения работником показателей эффективности деятельности до завершения отчетного периода.

34. По результатам экспертной оценки готовится представление руководителя Департамента о размерах надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам Департамента, согласовывается с должностным лицом Департамента, на которого в соответствии с должностным регламентом возложено ведение бухгалтерского учета, и направляется в управление государственной гражданской службы и кадров Аппарата Администрации Ненецкого автономного округа до 25 числа марта, июня, сентября, декабря текущего года.

35. Решение об установлении и выплате надбавки за интенсивность и высокие результаты работы принимается работодателем (представителем работодателя) на основании представления руководителя Департамента, указанного в пункте 34 настоящего Положения.

36. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается ежемесячно за фактически отработанное время с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, установленных в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ненецкого автономного округа, и учитывается в составе средней заработной платы работника для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и других выплат.

37. Работники имеют право вносить свои предложения своему непосредственному руководителю по дополнению, изменению содержания или формулировки показателей и критериев в случаях некорректности изложения, не учтенных значимых видов деятельности, а также исключения показателей и критериев, потерявших актуальность.

38. Премией является поощрительная выплата за качественный, добросовестный, эффективный труд при исполнении работником своих трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором.

Премирование работников производится в целях их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за установленный период, а также в целях усиления их материальной заинтересованности в улучшении результатов своей деятельности.

39. Премия по итогам работы за месяц выплачивается каждому работнику при условии качественного, эффективного и добросовестного исполнения им своих должностных обязанностей, за исключением случаев, указанных в настоящем Положении.

Размер премии по итогам работы за месяц устанавливается в размере до 25 процентов от оклада (должностного оклада) работника.

При наличии нарушений трудовой дисциплины, фактов недобросовестного исполнения должностных обязанностей, в том числе подтвержденных

обоснованными жалобами, а также наличия дисциплинарного взыскания в отчетном месяце премия по итогам работы за месяц может быть уменьшена либо не выплачиваться.

Вне зависимости от применения к работнику мер дисциплинарного взыскания премия по итогам работы за месяц не выплачивается при установлении факта грубого нарушения работником трудовой дисциплины:

1) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

2) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

3) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

4) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

5) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

Выплата премии по итогам работы за месяц за текущий месяц (премируемый период) производится в следующем месяце.

40. Премия за выполнение особо важных и сложных работ выплачивается единовременно по итогам выполнения работником данных работ при наличии экономии фонда оплаты труда работников Департамента. Выплата указанной премии может быть приурочена к профессиональным праздникам.

41. Работникам предоставляется единовременная премиальная выплата за стаж работы в Ненецком автономном округе (далее – единовременная премия за стаж работы).

Размеры единовременной премии за стаж работы и условия ее применения устанавливаются Положением об установлении систем оплаты труда работников государственных учреждений Ненецкого автономного округа, утвержденным постановлением Администрации Ненецкого автономного округа от 11.08.2016 № 260-п.

42. Выплата за наличие ученых степеней, почетных званий производится работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности.

Размер выплаты за наличие ученой степени кандидата наук – не более 5 процентов оклада (должностного оклада), доктора наук – не более 10 процентов оклада (должностного оклада).

Размер выплаты за наличие почетного звания Российской Федерации по основному профилю профессиональной деятельности – не более 15 процентов оклада (должностного оклада).

Работникам, имеющим несколько ученых степеней (почетных званий), выплата производится за одну ученую степень (почетное звание).

43. Молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования и профессиональные образовательные организации, имеющие государственную аккредитацию (далее – образовательные организации), впервые приступившим к исполнению трудовых обязанностей по специальности в течение трех лет после окончания образовательной организации, устанавливается надбавка в размере до 30 процентов оклада (должностного оклада) по основной работе сроком на три года со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в настоящем пункте.

Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательной организации в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком до достижения им возраста трех лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, надбавка устанавливается сроком на три года со дня заключения трудового договора при условии представления документов, подтверждающих указанные периоды, и трудоустройства в течение трех месяцев после их окончания. В случае, если молодой специалист приступил к работе по истечении трех месяцев после окончания указанных периодов, надбавка устанавливается со дня заключения трудового договора до истечения трех лет после окончания указанных периодов.

Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательной организации по причинам, не предусмотренным абзацем вторым настоящего пункта, надбавка устанавливается со дня заключения трудового договора до истечения трех лет после окончания образовательной организации.

Раздел V

Другие вопросы оплаты труда

44. Работникам один раз в год выплачивается материальная помощь к отпуску в размере, установленном постановлением Администрации Ненецкого автономного округа от 11.08.2016 № 260-п «О совершенствовании систем оплаты труда работников государственных учреждений Ненецкого автономного округа».

Выплата материальной помощи в первый год работы осуществляется пропорционально полным месяцам, прошедшим с даты приема работника на работу до окончания календарного года.

Материальная помощь к отпуску не включается в расчет средней заработной платы.

45. Работникам в пределах фонда оплаты труда может быть оказана иная материальная помощь в следующих случаях:

- 1) заключение брака – не более 5 000 рублей;
- 2) рождение ребенка – не более 5 000 рублей;

3) смерть близкого родственника (родители, дети, муж (жена), родные братья и сестры) – не более 25 000 рублей;

4) иные непредвиденные обстоятельства.

Решение об оказании иной материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Департамента на основании письменного заявления работника.

К заявлению о выплате материальной помощи прилагаются документы, подтверждающие наступление обстоятельств, указанных в настоящем пункте (справки, счета, медицинские заключения, путевки, свидетельства об актах гражданского состояния и другие подтверждающие документы).

Начисление и выплата районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на материальную помощь, предусмотренную настоящим пунктом, не осуществляется.

46. Размеры окладов (должностных окладов) работников ежегодно увеличиваются (индексируются) в соответствии с законом Ненецкого автономного округа об окружном бюджете на соответствующий финансовый год с учетом уровня инфляции (потребительских цен). Увеличение (индексация) размеров окладов (должностных окладов) по должностям и профессиям работников производится в соответствии с законодательством Ненецкого автономного округа.

47. Работодатель (представитель работодателя) обязан ознакомить работников под роспись с локальными нормативными актами, устанавливающими систему оплаты труда, непосредственно после их принятия (внесения в них изменений и (или) дополнений), а работников, принимаемых на работу, до подписания трудового договора.

О предстоящих изменениях условий оплаты труда, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель (представитель работодателя) в соответствии со статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца с указанием в уведомлении размера заработной платы и составляющих ее выплат.

В случае согласия работника на продолжение работы в новых условиях работодатель (представитель работодателя) заключает с ним дополнительное соглашение к трудовому договору с указанием этих условий.

48. Оплата труда работников в период нахождения в служебной командировке на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области производится в двойном размере.

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников, замещающих
в Департамента общественной
безопасности Ненецкого автономного
округа должности,
не относящиеся к должностям
государственной гражданской службы

**Предельные размеры надбавки
за интенсивность и высокие результаты работы**

№ п/п	Должность	Предельный размер надбавки, %
1.	Референт сектора организационно-правового обеспечения	115

Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников, замещающих
в Департамент общественной
безопасности Ненецкого автономного
округа должности,
не относящиеся к должностям
государственной гражданской службы

**Отчет
о выполнении показателей эффективности деятельности
работников Департамента**

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников	Критерии оценки	Максимальное количество баллов	Оценка результативности
1.	Общие для всех работников			
1.1.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие нарушений – 10 баллов, наличие замечаний – 5 баллов, при выявлении иных нарушений – 0 баллов	10 баллов	
1.2.	Своевременное и качественное выполнение поручений и распоряжений руководства Департамента	Выполнение поручений без замечаний – 5 баллов, при наличии замечаний – 3 балла, при невыполнении – 0 баллов	5 баллов	
1.3.	Качество исполнения служебных и распорядительных документов, писем, запросов	Удовлетворительное качество – 10 баллов, наличие замечаний – 5 баллов, неудовлетворительное качество – 0 баллов	10 баллов	
1.4.	Соблюдение сроков и порядка представления установленной отчетности	Соблюдение сроков – 5 баллов, нарушение сроков более чем на 5 дней – 0 баллов	5 баллов	
1.5.	Отсутствие	Отсутствие жалоб – 5	5 баллов	

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников	Критерии оценки	Максимальное количество баллов	Оценка результативности
	обоснованных жалоб граждан на действия (бездействие) работника	баллов, до 2-х жалоб – 3 балла, более 2-х жалоб – 0 баллов		
1.6.	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Отсутствие нарушений – 5 баллов, наличие замечаний – 3 балла, при нарушении – 0 баллов	5 баллов	
Количество баллов по общим показателям			40 баллов	
3.	Дополнительные для референта сектора организационно-правового обеспечения			
3.1.	Осуществление контроля исполнения служебных и распорядительных документов, заданий и поручений руководителя	Отсутствие нарушений – 10 баллов, наличие замечаний – 5 баллов, при выявлении иных нарушений – 0 баллов	10 баллов	
3.2.	Обеспечение сохранности проходящей служебной корреспонденции	Отсутствие нарушений – 5 баллов, наличие замечаний – 3 балла, при выявлении иных нарушений – 0 баллов	5 баллов	
3.3.	Организация и прием посетителей, содействие оперативности рассмотрения просьб и предложений	Удовлетворительное – 5 баллов, наличие замечаний – 3 балла, неудовлетворительное – 0 баллов	5 баллов	
3.4.	Оказание качественной консультативной помощи государственным гражданским служащим и работникам Департамента	Удовлетворительное – 5 баллов, наличие замечаний – 3 балла, неудовлетворительное – 0 баллов	5 баллов	
Количество баллов по показателям			25 баллов	

(наименование должности, подпись, фамилия, имя, отчество работника)

(наименование должности, подпись, фамилия, имя, отчество непосредственного руководителя)

Приложение 3
к Положению об оплате труда
работников, замещающих
в Департамент общественной
безопасности Ненецкого автономного
округа должности,
не относящиеся
к должностям государственной
гражданской службы

**Соотношение
полученных баллов размеру надбавки за интенсивность
и высокие результаты работы**

Количество полученных баллов	Размер надбавки в процентах
для референта сектора организационно-правового обеспечения	
65-55 включительно	115
менее 55-50 включительно	100
менее 50-45 включительно	85
менее 45-35 включительно	65
менее 35-25 включительно	45
менее 25	25