



**МИНИСТЕРСТВО СТРОИТЕЛЬСТВА, АРХИТЕКТУРЫ И
ИМУЩЕСТВЕННЫХ ОТНОШЕНИЙ НОВГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

07.07.2021 № 11

Великий Новгород

**Об утверждении примерного положения об оплате труда
работников подведомственных министерству строительства,
архитектуры и имущественных отношений Новгородской области
государственных учреждений
в сфере обеспечения эффективности системы управления
имуществом и государственной кадастровой оценки
Новгородской области**

В соответствии с постановлением Правительства Новгородской области от 12.03.2014 № 160 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области»

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников подведомственных министерству строительства, архитектуры и имущественных отношений государственных учреждений в сфере обеспечения эффективности системы управления имуществом и государственной кадастровой оценки Новгородской области.

2. Разместить постановление на официальном сайте министерства строительства, архитектуры и имущественных отношений Новгородской области в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и на «Официальном интернет-портале правовой информации» (www.pravo.gov.ru).

3. Настоящее постановление вступает в силу по истечении десяти дней со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 03 августа 2020 года.

Проект подготовил и завизировал:

Министр **Р.В. Тарусов**



УТВЕРЖДЕНО
постановлением
министерства строительства,
архитектуры и
имущественных отношений
Новгородской области
от 07.07.2021 № 11

**Примерное положение об оплате труда работников
подведомственных министерству строительства, архитектуры и
имущественных отношений Новгородской области
государственных учреждений в сфере обеспечения эффективности
системы управления имуществом и государственной кадастровой
оценки Новгородской области**

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников подведомственных министерству строительства, архитектуры и имущественных отношений Новгородской области государственных учреждений в сфере обеспечения эффективности системы управления имуществом и государственной кадастровой оценки Новгородской области (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Новгородской области от 12.03.2014 № 160 «О системе оплаты труда работников государственных (бюджетных, автономных и казенных) учреждений Новгородской области» и устанавливает порядок и условия оплаты труда работников подведомственных министерству строительства, архитектуры и имущественных отношений Новгородской области (далее – министерство) государственных учреждений в сфере обеспечения эффективности системы управления имуществом и государственной кадастровой оценки Новгородской области (далее - учреждение).

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, постановлениями Правительства Новгородской области и иными нормативными правовыми актами органов исполнительной власти области, настоящим Положением.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения включает размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений по соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, постановлениями Правительства Новгородской области и принимаемыми в

2. Оплата труда руководителя учреждения, заместителя руководителя, заместителя руководителя учреждения – начальника отдела, главного бухгалтера учреждения

2.1. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителя, заместителя руководителя - начальника отдела и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, ежемесячных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенности деятельности учреждения, и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

2.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения – начальника отдела, главного бухгалтера учреждения) за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, устанавливается в кратности, равной 5.

2.4. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными нормативными правовыми актами.

2.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя, заместителя руководителя учреждения – начальника отдела, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения – начальника отдела, главного бухгалтера учреждения) за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, устанавливается в кратности, равной 4.

Должностные оклады заместителя руководителя, заместителя руководителя учреждения – начальника отдела, главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

2.5.1. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя

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

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя, заместителя руководителя учреждения – начальника отдела, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения в целях определения предельного уровня их соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922.

2.6. Выплаты компенсационного характера:

2.6.1. В случае привлечения руководителя, заместителя руководителя, заместителя руководителя учреждения – начальника отдела, главного бухгалтера учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни размер доплаты составляет одинарную дневную часть должностного оклада за день или сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную часть должностного оклада за день работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

2.6.2. Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.6.3. Выплаты за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, руководителю, заместителю руководителя, заместителю руководителя учреждения – начальнику отдела, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в пределах фонда оплаты труда с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 100% должностного оклада временно отсутствующего работника учреждения в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.6.4. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания руководителю, заместителю руководителя, заместителю руководителя учреждения – начальнику отдела, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в пределах фонда оплаты труда с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 100% должностного оклада в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.6.5. Основанием для установления выплат компенсационного характера руководителю учреждения является приказ министерства, заместителю руководителя, заместителю руководителя учреждения – начальнику отдела, главному бухгалтеру учреждения - приказ руководителя учреждения.

2.7. Выплаты стимулирующего характера:

2.7.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается с учетом интенсивности и напряженности работы по каждой должности в размере:

руководителю учреждения	-	180-200 % должностного оклада;
заместителю руководителя учреждения (заместителю руководителя учреждения- начальнику отдела)	-	150-180 % должностного оклада;
главному бухгалтеру учреждения	-	110-150 % должностного оклада.

2.7.2. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается с учетом профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается:

руководителю учреждения	-	5 должностных окладов;
заместителю руководителя учреждения (заместителю руководителя учреждения – начальнику отдела)	-	4 должностных оклада;
главному бухгалтеру учреждения	-	3 должностных оклада.

2.7.3. Порядок и условия выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются в соответствии с порядком, утвержденным локальным актом учреждения.

Установление стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки, и определение ее размера осуществляется комиссией учреждения по установлению стажа, состав которой утверждается

руководителем учреждения.

Выплаты за выслугу лет, стаж непрерывной работы устанавливаются в следующих размерах:

от одного года до 5 лет	-	10 % должностного оклада;
от 5 до 10 лет	-	15 % должностного оклада;
от 10 до 15 лет	-	20 % должностного оклада;
свыше 15 лет	-	30 % должностного оклада.

2.7.4. Премияльные выплаты руководителю учреждения, заместителю руководителя, заместителю руководителя учреждения – начальнику отдела и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются по итогам работы за квартал при наличии экономии по фонду оплаты труда.

Основанием для выплаты премии руководителю учреждения является приказ министерства, для выплаты премии заместителю руководителя, заместителю руководителя учреждения – начальнику отдела и главному бухгалтеру – приказ учреждения.

Оценка показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя проводится оценочной комиссией, состав и порядок деятельности которой утвержден приказом министерства, (далее - оценочная комиссия, созданная министерством) ежеквартально до 15 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, (за IV квартал отчетного года - не позднее 25 декабря отчетного года) в соответствии с установленными в Приложении № 3 к настоящему Положению критериями оценки их деятельности путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

Руководитель учреждения с учетом Приложения № 3 к настоящему Положению представляет в оценочную комиссию, созданную министерством, отчет об оценке эффективности деятельности учреждения, руководителя ежеквартально до 10 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, (за IV квартал отчетного года - не позднее 15 декабря отчетного года).

Оценочная комиссия, созданная министерством, рассматривает отчет руководителя учреждения и на его основе проводит оценку эффективности деятельности учреждения и его руководителя в соответствии с критериями оценки эффективности его деятельности в баллах.

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

По результатам рассмотрения отчета оценочная комиссия, созданная министерством, готовит предложения о премировании (об отказе в

премировании) руководителя (руководителю) учреждения.

На основании предложений оценочной комиссии, созданной министерством, министром строительства, архитектуры и имущественных отношений Новгородской области принимается решение о премировании руководителя учреждения или об отказе в его премировании, которое оформляется приказом министерства.

Оценка показателей эффективности деятельности заместителя руководителя, заместителя руководителя учреждения – начальника отдела, главного бухгалтера учреждения проводится оценочной комиссией, состав и порядок деятельности которой утвержден приказом учреждения, (далее – оценочная комиссия, созданная учреждением) в сроки, установленные приказом учреждения, в соответствии с установленными в Приложении № 4 к настоящему Положению критериями оценки их деятельности путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

Заместитель руководителя, заместитель руководителя учреждения – начальник отдела, главный бухгалтер учреждения с учетом Приложения № 4 к настоящему Положению представляют в оценочную комиссию, созданную учреждением, отчеты об оценке эффективности своей деятельности в сроки, установленные приказом учреждения.

Оценочная комиссия, созданная учреждением, рассматривает отчеты заместителя руководителя, заместителя руководителя учреждения – начальника отдела, главного бухгалтера учреждения и на их основе проводит оценку эффективности их деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности в баллах.

Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 100 процентов. Премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных за отчетный период заместителем руководителя, заместителем руководителя учреждения – начальником отдела, главным бухгалтером учреждения, составит меньше 50 процентов.

По результатам рассмотрения отчета оценочная комиссия, созданная учреждением, готовит предложения о премировании заместителя руководителя, заместителя руководителя учреждения – начальника отдела, главного бухгалтера учреждения (об отказе в их премировании).

На основании предложений оценочной комиссии, созданной учреждением, руководителем учреждения принимается решение о премировании заместителя руководителя, заместителя руководителя учреждения – начальника отдела, главного бухгалтера учреждения или об отказе в их премировании, которое оформляется приказом учреждения.

Размеры премиальных выплат руководителю учреждения, заместителю руководителя, заместителю руководителя учреждения – начальнику отдела и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с Приложением № 5 к настоящему Положению.

2.8. По письменному заявлению из фонда оплаты труда руководителю, заместителю руководителя, заместителю руководителя учреждения –

начальнику отдела, главному бухгалтеру учреждения может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

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

необходимости длительного лечения и восстановления здоровья (более 1 месяца);

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

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

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

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя учреждения - министерством и оформляется приказом министерства;

в отношении заместителя руководителя, заместителя руководителя учреждения – начальника отдела, главного бухгалтера учреждения - руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения.

Материальная помощь максимальными размерами не ограничивается.

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

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя учреждения – министром строительства, архитектуры и имущественных отношений Новгородской области и оформляется приказом министерства;

в отношении заместителя руководителя, заместителя руководителя учреждения – начальника отдела, главного бухгалтера учреждения, - руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения.

2.10. Материальная помощь предоставляется при наличии экономии по фонду оплаты труда, не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка работника учреждения.

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

3.1. Размеры должностных окладов работников учреждения (за исключением руководителя учреждения, заместителя руководителя, заместителя руководителя учреждения – начальника отдела, главного бухгалтера учреждения) (далее - работники учреждения) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

В случае отсутствия наименования должности в ПКГ размер оклада (должностного оклада) работника учреждения устанавливается в зависимости от сложности труда по аналогии с должностью, отнесенной к ПКГ, и которая предусматривает схожий уровень знаний, объем работы и ответственности.

Перечень должностей работников учреждения, относимых к основному персоналу, установлен в Приложении № 2 к настоящему Положению.

Оплата труда работников учреждения состоит из должностных окладов, ежемесячных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Выплаты компенсационного характера:

3.2.1. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания работникам учреждения устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в пределах фонда оплаты труда с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 100% оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.2. Выплаты за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам учреждений устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в пределах фонда оплаты труда с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 100% оклада (должностного оклада) временно отсутствующего работника учреждения в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

3.2.4. Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

3.3. Выплаты стимулирующего характера:

3.3.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается с учетом интенсивности и напряженности работы по каждой должности.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения устанавливается в размере 90 - 200 процентов должностного оклада.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы для вновь принятых работников учреждения на период испытательного срока устанавливается в размере 90 процентов должностного оклада.

3.3.2. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при осуществлении деятельности.

Размер выплаты за качество выполняемых работ составляет 2,5 размера должностного оклада.

3.3.3. Порядок и условия выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются в соответствии с порядком, утвержденным локальным актом учреждения.

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

Выплаты за выслугу лет, стаж непрерывной работы устанавливаются в следующих размерах:

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

3.3.4. При наличии экономии по фонду оплаты труда работникам учреждения выплачивается премия. Основанием для выплаты премии является приказ руководителя учреждения.

Премияльные выплаты работникам учреждения устанавливаются по итогам работы за квартал. Размеры премиальных выплат определяются в соответствии с Приложением № 7 к настоящему Положению.

Оценка показателей эффективности деятельности работников учреждения проводится оценочной комиссией, состав и порядок деятельности которой утвержден приказом учреждения, (далее - оценочная комиссия, созданная учреждением) в сроки, установленные приказом учреждения, в соответствии с установленными в Приложении № 6 к настоящему Положению критериями оценки их деятельности путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

Работники учреждения с учетом Приложения № 6 к настоящему Положению представляют в оценочную комиссию, созданную учреждением, отчеты об оценке эффективности своей деятельности в сроки, установленные приказом учреждения. Оценочная комиссия, созданная учреждением, рассматривает отчеты работников учреждения и на их основе проводит оценку эффективности их деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности в баллах.

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

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

3.3.5. По письменному заявлению из фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

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

необходимости длительного лечения и восстановления здоровья (более 1 месяца);

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

в других случаях при наличии уважительных причин.

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

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере

принимается руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения.

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

3.3.6. В случае смерти работника учреждения материальная помощь по письменному заявлению может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки).

Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением документов, подтверждающих родство и наличие оснований для выплаты.

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

3.3.7. Материальная помощь предоставляется при наличии экономии по фонду оплаты труда, не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка работника учреждения.

Приложение № 1
к Примерному положению
об оплате труда работников
подведомственных
министерству строительства,
архитектуры
и имущественных отношений
Новгородской области
государственных учреждений в
сфере обеспечения
эффективности системы
управления имуществом
и государственной кадастровой
оценки Новгородской области

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов)
специалистов, служащих и рабочих по соответствующим
профессиональным квалификационным группам (ПКГ)**

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер оклада (должностно- го оклада) (руб.)
1.	ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"		
1.1.	1 квалификационный уровень	архивариус	4160
1.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший": старший архивариус	4888
2.	ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"		
2.1.	2 квалификационный уровень	заведующий архивом	5200

3.	ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
3.1.	1 квалификационный уровень	эксперт, аналитик, оценщик, инженер, юрисконсульт, экономист, инженер-программист (программист)	4160
3.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 2 внутридолжностная категория: эксперт 2 категории, аналитик 2 категории, оценщик 2 категории, инженер 2 категории, юрисконсульт 2 категории, экономист 2 категории, инженер-программист (программист) 2 категории	4888
3.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 1 внутридолжностная категория: эксперт 1 категории, аналитик 1 категории, оценщик 1 категории, инженер 1 категории, юрисконсульт 1 категории, экономист 1 категории, инженер-программист (программист) 1 категории	5200
3.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий": ведущий эксперт, ведущий аналитик, ведущий оценщик, ведущий инженер, ведущий юрисконсульт,	5824

		ведущий экономист, ведущий инженер- программист (программист)	
3.5	5 квалификационный уровень	главный юрисконсульт	6240
4.	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
4.1.	1 квалификационный уровень	водитель автомобиля	4160

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов)
работников учреждения, должности которых не отнесены к ПКГ**

Наименование должности	Минимальный размер оклада (должностного оклада) (руб.)
Главный специалист отдела государственной кадастровой оценки	6240
Главный специалист-оценщик отдела государственной кадастровой оценки	6240
Главный специалист отдела аналитики и информационного обеспечения государственной кадастровой оценки	6240
Главный специалист отдела правового сопровождения государственной кадастровой оценки	6240
Контрактный управляющий	6240
Начальник отдела государственной кадастровой оценки	6656
Начальник отдела аналитики и информационного обеспечения государственной кадастровой оценки	6656
Начальник отдела правового сопровождения государственной кадастровой оценки.	6656
Начальник общего отдела	6656

Приложение № 2
к Примерному положению
об оплате труда работников
подведомственных
министерству строительства,
архитектуры
и имущественных отношений
Новгородской области
государственных учреждений в
сфере обеспечения
эффективности системы
управления имуществом
и государственной кадастровой
оценки Новгородской области

**Перечень должностей работников учреждения,
относимых к основному персоналу**

1. Архивариус;
2. Старший архивариус;
3. Водитель автомобиля;
4. Заведующий архивом;
5. Эксперт;
6. Аналитик;
7. Оценщик;
8. Инженер;
9. Юрисконсульт;
10. Экономист;
11. Инженер-программист (программист);
12. Эксперт 2 категории;
13. Аналитик 2 категории;
14. Оценщик 2 категории;
15. Инженер 2 категории;
16. Юрисконсульт 2 категории;
17. Экономист 2 категории;
18. Инженер-программист (программист) 2 категории;
19. Эксперт 1 категории;
20. Аналитик 1 категории;
21. Оценщик 1 категории;
22. Инженер 1 категории;
23. Юрисконсульт 1 категории;
24. Экономист 1 категории;
25. Инженер-программист (программист) 1 категории;
26. Ведущий эксперт;
27. Ведущий аналитик;
28. Ведущий оценщик;

29. Ведущий инженер;
30. Ведущий юрисконсульт;
31. Ведущий экономист;
32. Ведущий инженер-программист (программист);
33. Главный юрисконсульт;
34. Главный специалист отдела государственной кадастровой оценки;
35. Главный специалист-оценщик отдела государственной кадастровой оценки;
36. Главный специалист отдела аналитики и информационного обеспечения государственной кадастровой оценки;
37. Главный специалист отдела правового сопровождения государственной кадастровой оценки;
38. Контрактный управляющий;
39. Начальник отдела ГКО
40. Начальник отдела аналитики и информационного обеспечения государственной кадастровой оценки;
41. Начальник отдела правового сопровождения государственной кадастровой оценки;
42. Начальник общего отдела.

Приложение № 3
к Примерному положению
об оплате труда работников
подведомственных
министерству строительства,
архитектуры
и имущественных отношений
Новгородской области
государственных учреждений в
сфере обеспечения
эффективности системы
управления имуществом
и государственной кадастровой
оценки Новгородской области

**Показатели эффективности деятельности руководителя
учреждения и критерии оценки эффективности их деятельности**

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1. Основная деятельность учреждения			
1.1.	Выполнение государственного задания	Выполнение государственного задания в полном объеме	30
1.2.	Качество выполнения государственного задания	Отсутствие письменных жалоб на качество оказываемых услуг по выполнению государственного задания	10
1.3.	Обеспечение информационной открытости учреждения	Размещение и поддержание в актуальном состоянии информации об учреждении на официальном сайте для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях	10

Совокупная значимость всех критериев в баллах по первому разделу:
50 баллов.

2. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения

2.1.	Своевременность и качество предоставления месячных квартальных и годовых отчетов, бухгалтерских отчетов, статистической отчетности, плана ФХД	Соблюдение сроков, установленного порядка и формы предоставления отчетов, отсутствие замечаний по качеству предоставления установленной отчетности, плана ФХД	20
2.2.	Целевое и эффективное использование бюджетных средств в рамках государственного задания	Отсутствие замечаний контролирующих органов по целевому использованию бюджетных средств	10
2.3.	Эффективность ведения финансово-экономической деятельности	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности и нарушений финансово-хозяйственной деятельности	10

Совокупная значимость всех критериев в баллах по второму разделу: 40 баллов.

3. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами

3.1.	Укомплектованность учреждения работниками, непосредственно выполняющими государственное задание	Заполненность штатной численности персонала учреждения	4
3.2.	Повышение квалификации работников учреждения	Прохождение подготовки и дополнительного профессионального образования работников учреждения в установленные сроки	4
3.3.	Выполнение квоты по приему на работу инвалидов	Выполнение квоты по приему на работу инвалидов в размере 3 процентов среднесписочной	2

		численности работников	
--	--	------------------------	--

Совокупная значимость всех критериев в баллах по третьему разделу:
10 баллов.

Совокупная значимость всех критериев в баллах по всем разделам: 100
баллов.

Приложение № 4
к Примерному положению
об оплате труда работников
подведомственных
министерству строительства,
архитектуры
и имущественных отношений
Новгородской области
государственных учреждений в
сфере обеспечения
эффективности системы
управления имуществом
и государственной кадастровой
оценки Новгородской области

**Перечень показателей эффективности деятельности заместителя
руководителя учреждения и критерии оценки эффективности его
деятельности**

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности заместителя руководителя учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество во баллов
1.1.	Выполнение государственного задания	Выполнение государственного задания в полном объеме	30
1.2.	Качество выполнения государственного задания	Отсутствие письменных жалоб на качество оказываемых услуг по выполнению государственного задания	30
1.3.	Обеспечение информационной открытости учреждения	Размещение и поддержание в актуальном состоянии информации об учреждении на официальном сайте для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях	30
1.4.	Укомплектованность учреждения работниками, непосредственно выполняющими государственное задание	Заполненность штатной численности персонала учреждения	5
1.5.	Повышение квалификации	Прохождение подготовки и	5

	работников учреждения	дополнительного профессионального образования работников учреждения в установленные сроки	
--	-----------------------	---	--

Совокупная значимость всех критериев в баллах по разделу: 100 баллов

Перечень показателей эффективности деятельности заместителя руководителя учреждения – начальника отдела и критерии оценки эффективности его деятельности

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности заместителя руководителя – начальника отдела учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1.1.	Своевременная подготовка к проведению государственной кадастровой оценки	Доля подготовленной информации от числа запланированной	30
1.2.	Качество организации работ по проведению государственной кадастровой оценки	Отсутствие подтвержденных фактов нарушения законодательства в сфере государственной кадастровой оценки, в том числе сроков проведения государственной кадастровой оценки	30
1.3.	Планирование работы отдела	Обеспечение полноты, своевременности и качества работы отдела	30
1.4.	Соблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие подтвержденных фактов нарушения трудовой дисциплины	5
1.5.	Выполнение поручений директора учреждения	Отсутствие замечаний по качеству и срокам выполнения поручений руководителя	5

	учреждения	
--	------------	--

Совокупная значимость всех критериев в баллах по разделу: 100 баллов.

Перечень показателей эффективности деятельности главного бухгалтера учреждения и критерии оценки эффективности его деятельности

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности главного бухгалтера учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1.1.	Своевременность и качество предоставления месячных, квартальных и годовых отчетов, бухгалтерских отчетов, статистической отчетности, плана финансово-хозяйственной деятельности	Соблюдение сроков, установленного порядка и формы предоставления месячных, квартальных и годовых отчетов, бухгалтерских отчетов, статистической отчетности, плана финансово-хозяйственной деятельности и отсутствие замечаний по качеству их предоставления	30
1.2.	Целевое и эффективное использование бюджетных средств в рамках государственного задания	Отсутствие фактов нецелевого и неэффективного использования бюджетных средств в рамках государственного задания	30
1.3.	Эффективность ведения финансово-экономической деятельности	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности и нарушений финансово-хозяйственной деятельности	30
1.4.	Отсутствие штрафов, пеней, наложенных контролирующими органами на учреждение из-за нарушений, допущенных главным бухгалтером	Отсутствие санкций за отчетный период	5

1.5.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны руководства и персонала учреждения	Отсутствие жалоб и претензий за отчетный период	5
------	---	---	---

Совокупная значимость всех критериев в баллах по разделу: 100 баллов.

Приложение № 5
к Примерному положению
об оплате труда работников
подведомственных
министерству строительства,
архитектуры
и имущественных отношений
Новгородской области
государственных учреждений в
сфере обеспечения
эффективности системы
управления имуществом
и государственной кадастровой
оценки Новгородской области

Максимальные размеры премий, выплачиваемых руководителю учреждения, заместителю руководителя, заместителю руководителя – начальнику отдела, главному бухгалтеру в соответствии с суммарным количеством баллов по критериям оценки эффективности деятельности

№ п/п	Суммарное количество баллов по критериям оценки эффективности деятельности работников	Максимальный размер премии*
1.	50-59	Не более 0,5 должностного оклада
2.	60-69	Не более 1 должностного оклада
3.	70-79	Не более 2 должностных окладов
4.	80-89	Не более 3 должностных окладов
5.	90-99	Не более 4 должностных окладов
6.	100	Не более 5 должностных окладов

*Размер премии определяется исходя из величины экономии по фонду оплаты труда за отчетный период.

Приложение № 6
к Примерному положению
об оплате труда работников
подведомственных
министерству строительства,
архитектуры
и имущественных отношений
Новгородской области
государственных учреждений в
сфере обеспечения
эффективности системы
управления имуществом
и государственной кадастровой
оценки Новгородской области

**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.	Выполнение государственного задания	Выполнение государственного задания в полном объеме	45
2.	Освоение программ профессионального обучения	Повышение квалификации работниками, прохождение профессионального обучения	5
3.	Качество выполнения государственного задания	Отсутствие письменных жалоб, признанных обоснованными, на качество оказываемых услуг по выполнению государственного задания	30
4.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие обоснованных обращений по вопросам неурегулированных конфликтных ситуаций; отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка; отсутствие	10

		замечаний на исполнение возложенных трудовых обязанностей	
5.	Своевременность предоставления отчетных данных по установленным формам	Соблюдение сроков, отсутствие замечаний по качеству предоставления установленной отчетности, информации по отдельным вопросам	10

Совокупная значимость всех критериев в баллах - 100 баллов.

Приложение № 7
к Примерному положению
об оплате труда работников
подведомственных
министерству строительства,
архитектуры
и имущественных отношений
Новгородской области
государственных учреждений в
сфере обеспечения
эффективности системы
управления имуществом
и государственной кадастровой
оценки Новгородской области

**Максимальные размеры премий, выплачиваемых работникам
учреждения, в соответствии с суммарным количеством баллов по
критериям оценки эффективности деятельности**

№ п/п	Суммарное количество баллов по критериям оценки эффективности деятельности работников	Максимальный размер премии*
1.	50-59	Не более 0,5 должностного оклада
2.	60-69	Не более 1 должностного оклада
3.	70-79	Не более 2 должностных окладов
4.	80-89	Не более 3 должностных окладов
5.	90-99	Не более 4 должностных окладов
6.	100	Не более 5 должностных окладов

*Размер премии определяется исходя из величины экономии по фонду оплаты труда за отчетный период.