



ПРАВИТЕЛЬСТВО РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 21 декабря 2021 г. № 346

г. МАХАЧКАЛА

Об утверждении Положения об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Республики Дагестан «Дагестанское бюро по технической инвентаризации и кадастровой оценке»

В соответствии с Законом Республики Дагестан от 7 апреля 2009 г. № 25 «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений Республики Дагестан» и постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 г. № 117 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Дагестан» Правительство Республики Дагестан **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Республики Дагестан «Дагестанское бюро по технической инвентаризации и кадастровой оценке» (далее – Положение).

2. Министерству по земельным и имущественным отношениям Республики Дагестан давать разъяснения по вопросам, связанным с применением Положения, утвержденного настоящим постановлением.

3. Настоящее постановление вступает в силу по истечении десяти дней со дня его официального опубликования.



**Председатель Правительства
Республики Дагестан**

А. Амирханов

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства
Республики Дагестан
от 21 декабря 2021 г. № 346

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственного бюджетного
Учреждения Республики Дагестан «Дагестанское бюро по
технической инвентаризации и кадастровой оценке»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом Республики Дагестан от 7 апреля 2009 г. № 25 «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений Республики Дагестан» и постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 г. № 117 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Дагестан».

Положение применяется при определении заработной платы работников государственного бюджетного Учреждения Республики Дагестан «Дагестанское бюро по технической инвентаризации и кадастровой оценке» (далее – Учреждение) по видам экономической деятельности «Кадастровая деятельность» и «Деятельность по технической инвентаризации недвижимого имущества» и включает в себя:

размеры должностных окладов, ставок заработной платы;
условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам заработной платы) и критерии их установления;
условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Дагестан, настоящим Положением и с учетом мнения представительного органа работников.

3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;
перечня выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных разделами IV и V настоящего Положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников Учреждения.

4. Указанное положение носит рекомендательный характер.

5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевым профессиям рабочих Учреждения устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Республики Дагестан от 18 августа 2009 г. № 264 «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в государственных Учреждениях Республики Дагестан по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевым профессиям рабочих».

6. С учетом условий труда работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами IV и V настоящего Положения.

7. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда (в том числе оклад (должностной оклад) или ставка заработной платы работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) являются обязательными для включения в трудовой договор.

8. Выплаты по заработной плате осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке Учреждению из республиканского бюджета Республики Дагестан, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, поступающие от иной приносящей доход деятельности, направляются Учреждением на выплаты стимулирующего характера, если иное не установлено федеральным законодательством.

9. Руководитель Учреждения несет ответственность за своевременную и в полном объеме оплату труда работников и должен руководствоваться Федеральным законом от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

10. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при существенных изменениях условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

11. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

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

13. Штатное расписание Учреждения утверждается его руководителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Учреждения.

14. Министерство по земельным и имущественным отношениям Республики Дагестан (далее – Минимущество Дагестана) устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения не должна превышать 40 процентов.

Основной персонал Учреждения – работники Учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал Учреждения – работники Учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности Учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал Учреждения – работники Учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники Учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения.

15. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения не может превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Республики Дагестан и работников Минимущества Дагестана.

16. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения на численность его работников в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

II. Порядок и условия оплаты труда специалистов, служащих и руководителей структурных подразделений Учреждения

17. Размеры должностных окладов специалистов, служащих и руководителей структурных подразделений Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к выполнению обобщенных трудовых функций, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 2 сентября 2020 г. № 562н, согласно приложению к настоящему Положению.

18. Работникам Учреждения устанавливается персональный повышающий коэффициент к должностным окладам в размере до 3,0.

Решение об установлении соответствующего повышающего коэффициента принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада по должности на повышающий коэффициент.

Повышающий коэффициент к должностным окладам устанавливается на определенный период времени.

19. Специалистам, служащим и руководителям структурных подразделений Учреждения руководителем Учреждения устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере до 5,0 с учетом уровня их профессиональной подготовленности, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Порядок определения и размер повышающего коэффициента устанавливается локальными нормативными актами Учреждения.

Повышающий коэффициент устанавливается на срок не более одного года, по истечении которого он может быть сохранен или отменен.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

III. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

20. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

21. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

22. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются Минимуществом Дагестана с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности Учреждения и его руководителя.

В качестве показателя эффективности работы руководителя Учреждения по решению Минимущества Дагестана может быть установлен рост средней заработной платы работников Учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Республики Дагестан и в обязательном порядке – выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации).

Соотношение средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников Учреждения, формируемой за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения устанавливается Минимуществом Дагестана в кратности от 1 до 5.

Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) Учреждения».

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения по решению специальной комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников, созданной в Учреждении.

IV. Условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера

23. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Республики Дагестан, утвержденным постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 г. № 117 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Дагестан», работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий

(должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

24. Выплаты работникам Учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, включают в себя:

доплату за совмещение профессий (должностей), которая устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

доплату за расширение зон обслуживания, которая устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, которая устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

25. Работникам Учреждения доплата за работу в ночное время производится в размере 50 процентов часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

26. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходные или нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

27. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

28. Выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера.

Во всех случаях, когда в соответствии с разделом IV настоящего Положения и действующим законодательством доплаты к окладам (должностным окладам) работников предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета других надбавок и доплат, за исключением доплаты за работу в ночное время.

29. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в локальных нормативных актах Учреждения.

30. Средства на осуществление компенсационных выплат предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

V. Условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера

31. В соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных Учреждениях Республики Дагестан, утвержденным постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 г. № 117 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Дагестан», работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за стаж непрерывной работы и выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

32. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты,

направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

33. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников Учреждения, в виде повышающего коэффициента к окладам (должностным окладам) работников Учреждения, в виде фиксированных выплат.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу (ставке заработной платы).

34. Установление стимулирующих выплат осуществляется специальной комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников, созданной в Учреждении.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников. Руководитель Учреждения принимает решение о назначении работникам выплат стимулирующего характера с учетом предложений, выработанных комиссией.

35. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы включают в себя следующие выплаты, устанавливаемые на определенный срок:

надбавка за выполнение в короткие сроки больших объемов работ;

надбавка за оперативное выполнение непредвиденных или дополнительных задач;

проявление инициативы и применение в работе современных форм и методов организации труда;

напряженность в работе при проведении государственной кадастровой оценки;

достоверность проведения государственной кадастровой оценки;

увеличение доли объектов недвижимости, находящихся в государственной собственности Республики Дагестан, в отношении которых внесены сведения в Единый государственный реестр недвижимости, от общего числа объектов недвижимости, находящихся в государственной собственности Республики Дагестан;

увеличение доли земельных участков, находящихся в государственной собственности Республики Дагестан, в отношении которых установлены границы земельного участка по результатам инвентаризации, от общего числа земельных участков, находящихся в государственной собственности Республики Дагестан;

увеличение количества объектов недвижимости, выявленных в процессе инвентаризации, на которые заявлено право собственности Республики Дагестан.

Надбавка устанавливается на срок не более одного года, по истечении которого она может быть сохранена или отменена. Размер надбавки составляет до 200 процентов оклада (должностного оклада).

36. К выплатам стимулирующего характера за качество выполняемых работ относятся:

а) надбавка за качество выполняемых работ, устанавливаемая работнику в случае присвоения по профилю профессиональной деятельности:

ученой степени кандидата наук – в размере 10 процентов оклада (должностного оклада);

ученой степени доктора наук – в размере 15 процентов оклада (должностного оклада);

почетного звания «заслуженный» – в размере 10 процентов оклада (должностного оклада);

б) надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы водителям автомобилей всех типов, имеющим:

1-й класс – в размере 25 процентов к окладу (должностному окладу);

2-й класс – в размере 10 процентов к окладу (должностному окладу).

37. Выплата стимулирующего характера за стаж непрерывной работы устанавливается в виде надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника за продолжительность непрерывной работы в Учреждении.

Указанная надбавка устанавливается в следующих размерах:

10 процентов – при стаже работы от 1 года до 5 лет;

15 процентов – при стаже работы от 5 до 10 лет;

20 процентов – при стаже работы от 10 до 15 лет;

30 процентов – при стаже работы свыше 15 лет.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности в Учреждениях, надбавка выплачивается в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

Надбавка за стаж непрерывной работы выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки на основании приказа руководителя Учреждения. Руководитель Учреждения несет ответственность за своевременный пересмотр размера ежемесячной надбавки за стаж непрерывной работы работникам Учреждения.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки к должностному окладу работникам Учреждения, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут представляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на ежемесячную надбавку к должностному окладу за стаж непрерывной работы, заверенные подписью руководителя и печатью.

38. В стаж работы, дающий право на установление надбавки за стаж непрерывной работы, засчитывается:

время работы в иных учреждениях по специальности, соответствующей профилю занимаемой должности в этих учреждениях;

время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего составов органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхурочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в Учреждение не превысил одного года;

время прохождения службы ветеранов боевых действий на территории других государств, ветеранов, исполняющих обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и граждан, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, независимо от продолжительности перерыва.

39. В стаж работы включаются другие периоды работы, если им непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

время работы на выборных должностях в органах государственной власти и органах местного самоуправления;

время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с законодательством сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

время по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

40. В стаж работы включается без каких-либо условий и ограничений время службы в Вооруженных Силах СССР, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР, пребывания в партизанских отрядах в период Великой Отечественной войны, а также выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата.

41. Непрерывный стаж работы сохраняется при поступлении на работу в Учреждение (при отсутствии во время перерыва другой работы):

а) не позднее одного месяца:

со дня увольнения из государственных учреждений, иных учреждений по специальности, соответствующей профилю занимаемой должности в этих Учреждениях;

после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавшей увольнение из государственных учреждений (подразделений), а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

б) не позднее двух месяцев после возвращения с работы в Учреждения Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в Учреждениях по специальности, соответствующей профилю занимаемой должности. Время переезда к месту жительства и нахождения в отпуске, не использованном за время работы за границей, в указанный двухмесячный срок не включается;

в) не позднее трех месяцев:

после окончания высшего или среднего профессионального образовательного Учреждения, аспирантуры, докторантуры;

со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения), сокращением штатов;

г) не позднее шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения) в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

д) не позднее одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в государственных учреждениях по специальности, соответствующей профилю занимаемой должности в этих учреждениях.

42. Непрерывный стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях по специальности, соответствующей профилю этих учреждений:

эвакуированным или выехавшим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

получавшим в установленном порядке пособие по безработице, стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) и повышения квалификации по направлению органов службы занятости, принимавшим участие в оплачиваемых общественных работах. Время, необходимое для переезда по направлению органов службы занятости в другую местность для трудоустройства, также не прерывает трудового стажа;

покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнениями межнациональных отношений;

пенсионерам, вышедшим на пенсию из государственных или муниципальных учреждений (по старости, инвалидности и другим основаниям);

женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего составов органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из государственных учреждений по специальности, соответствующей профилю занимаемой должности в этих учреждениях, в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего (лица рядового и начальствующего составов органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел.

Непрерывный стаж сохраняется также в случаях расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком до 14 лет (в том числе находящимся на попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста.

43. С целью поощрения работников за общие результаты труда работники могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год или иные периоды работы.

Премияльные выплаты по итогам работы включают в себя:

премии за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ;

премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год или иные периоды работы).

44. Премирование работников Учреждения по итогам работы осуществляется руководителем Учреждения на основании положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом Учреждения. В положении о премировании определяются показатели и условия премирования работников. При премировании по итогам года рекомендуется учитывать следующие показатели:

достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;
качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

своевременность и полнота подготовки отчетности;
эффективность работы.

45. Работники Учреждения могут быть премированы:

а) при награждении:

орденами и медалями Российской Федерации – в размере 5 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

ведомственными наградами – в размере 1 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

б) при поощрении:

Президентом Российской Федерации – в размере 3 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

Правительством Российской Федерации – в размере 2 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

Главой Республики Дагестан – в размере 2 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

Правительством Республики Дагестан – в размере 1,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

Почетной грамотой Минимущества Дагестана – в размере 1 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

46. Премирование работников осуществляется по решению руководителя Учреждения.

Премия по итогам работы устанавливается работнику Учреждения с учетом разработанных в Учреждении критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

Система критериев и условия премирования работников разрабатываются Учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте, утверждаемом руководителем Учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

47. Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению руководителя Учреждения с учетом мнения специальной комиссии в пределах бюджетных ассигнований, выделенных в соответствующем финансовом году на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников:

руководителям структурных подразделений Учреждения, специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя Учреждения, – по представлению заместителя руководителя Учреждения;

остальным работникам Учреждения, занятым выполнением уставной деятельности и возложенных на них функций, – по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения.

48. Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Стимулирующие выплаты работникам определяются исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета других повышений, надбавок и доплат и предельными размерами не ограничиваются.

49. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться Учреждением на выплаты стимулирующего характера.

50. Для отдельных работников, участвующих в реализации мероприятий государственных программ Республики Дагестан и Российской Федерации, а также в государственной кадастровой оценке, могут устанавливаться стимулирующие выплаты на определенный период реализации программ и выполнения оценки.

VI. Другие вопросы оплаты труда

51. Работникам Учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь (материальное поощрение) в виде единовременных (разовых) денежных выплат в связи с торжественным событием, юбилеем, смертью близких родственников (родителей работника, мужа (жены), детей), утратой жилья, имущества в результате несчастного случая, стихийного бедствия или иных непредвиденных обстоятельств, длительным (более месяца) лечением в стационарных медицинских Учреждениях, в других исключительных случаях тяжелого материального положения. Решение об оказании материальной помощи принимается на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь может быть установлена в размере до 3 окладов (должностных окладов, ставок заработной платы).

52. Выплата материальной помощи производится на основании приказа руководителя Учреждения.

Порядок выплаты материальной помощи устанавливается локальным актом Учреждения.

Материальная помощь является выплатой социального характера и при исчислении средней заработной платы работника не учитывается.

53. Выплата материальной помощи руководителю Учреждения производится на основании приказа Минимущества Дагестана.

ПРИЛОЖЕНИЕ
к Положению об оплате труда работников
государственного бюджетного учреждения
Республики Дагестан «Дагестанское бюро по
технической инвентаризации и кадастровой оценке»

**Размеры должностных окладов специалистов, служащих и руководителей структурных подразделений
государственного бюджетного учреждения Республики Дагестан «Дагестанское бюро по технической
инвентаризации и кадастровой оценке»**

№ п/п	Обобщенные трудовые функции:			Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
	код	наименование	уровень квалификации		
1	2	3	4	5	6
1.	А	Сбор, систематизация и накопление информации, необходимой для определения кадастровой стоимости объектов недвижимости	пятый квалификационный уровень	специалист по сбору, систематизации и накоплению информации	6403
				специалист, привлекаемый к определению кадастровой стоимости	6960
				специалист по взаимодействию с заинтересованными лицами	6264
2.	В	Сопровождение деятельности по определению кадастровой стоимости объектов недвижимости	пятый квалификационный уровень	консультант в сфере кадастровой оценки	6960
				консультант по сопровождению кадастровой оценки	6960
				специалист по работе с обращениями в сфере кадастровой оценки	6264
				консультант по работе с обращениями в сфере кадастровой оценки	6403

3.	С	Анализ рынка недвижимости, проведение оценочного зонирования	шестой квалификационный уровень	специалист по анализу рынка недвижимости	7124
				аналитик в сфере кадастровой оценки	7743
				специалист по проведению оценочного зонирования	6969
4.	D	Разработка картографических материалов для определения кадастровой стоимости объектов недвижимости	шестой квалификационный уровень	специалист по геоинформационным системам	7124
				специалист по картографическим материалам	7124
				картограф	7743
5.	E	Определение кадастровой стоимости объектов недвижимости	седьмой квалификационный уровень	специалист по определению кадастровой стоимости	7830
				ведущий специалист по определению кадастровой стоимости	8004
				главный специалист по определению кадастровой стоимости	8700
6.	F	Организация процесса определения кадастровой стоимости объектов недвижимости	седьмой квалификационный уровень	руководитель структурного подразделения	10400
				заместитель руководителя структурного подразделения	9360