



Управление труда и занятости
Республики Карелия

П Р И К А З

«28» 01 2019 года

№ 15 - П

г. Петрозаводск

**Об утверждении Положения об оплате труда работников
Государственного казенного учреждения Республики Карелия «Центр
занятости населения Республики Карелия»**

В соответствии с постановлением Правительства Республики Карелия от 30 сентября 2008 года № 203-П «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Карелия и органов государственной власти Республики Карелия, оплата труда которых осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников Государственного казенного учреждения Республики Карелия «Центр занятости населения Республики Карелия» (далее - Положение).

Начальник управления

Е.Е. Фролова

Утверждено
приказом
Управления труда и занятости
Республики Карелия
от 28.01 2019 г. № 15 -П

**Положение об оплате труда работников Государственного казенного
учреждения Республики Карелия «Центр занятости населения
Республики Карелия»**

1. Общие положения

1. Настоящее Положение определяет условия оплаты и стимулирования труда работников Государственного казенного учреждения Республики Карелия «Центр занятости населения Республики Карелия» (далее - учреждение) и включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;

- размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера на основе Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденного постановлением Правительства Республики Карелия от 29 мая 2008 года № 110-П «Об утверждении Перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия» (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);

- размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера на основе Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденного постановлением Правительства Республики Карелия от 29 мая 2008 года № 110-П «Об утверждении Перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия» (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);

- условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения.

2. Настоящее Положение распространяется на учреждения, деятельность которых относится к виду экономической деятельности «Деятельность агентств по временному трудоустройству».

3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договорам, локальными нормативными актами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Республики

Карелия.

Локальные нормативные акты учреждения, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации, а при ее отсутствии - иного представительного органа работников учреждения.

4. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера работников учреждения устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

5. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом).

5.1. В случае если начисленная месячная заработная плата работника учреждения (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) ниже минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом) при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени, установленная законодательством Российской Федерации, и выполнены нормы труда (трудовые обязанности), устанавливается доплата до минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом) (далее - доплата).

Доплата к начисленной месячной заработной плате работника учреждения устанавливается без учета доплат за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работы и выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Работнику учреждения, не полностью отработавшему месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и не полностью выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), доплата производится пропорционально отработанному времени (выполненному объему работы) и включается в расчет среднего заработка.

Доплата к начисленной месячной заработной плате устанавливается в абсолютной величине. Размер доплаты работнику учреждения определяется по формуле:

$$Д = Р_m - Р_n,$$

где:

Д - размер доплаты;

Р_м - минимальный размер оплаты труда (либо минимальная заработная плата в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом);

Р_н - размер начисленной месячной заработной платы работнику учреждения, отработавшему за этот период норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности) (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

6. 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, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, а также с учетом настоящего Положения.

7. Заработная плата работнику учреждения устанавливается трудовым договором.

Работодатель заключает с работником учреждения трудовой договор («эффективный контракт»), в котором конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных услуг.

8. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

9. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждения в фонде оплаты труда работников учреждения составляет не более 40%.

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

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

Административно-управленческий персонал - работники учреждения, занятые организацией оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения, в том числе руководитель учреждения, его заместители, главный бухгалтер.

10. Заработная плата работников учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством и настоящим Положением, и предельными размерами не ограничивается.

2. Основные условия оплаты труда работников учреждения

11. Оплата труда работников учреждения включает в себя: оклад (должностной оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

12. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ):

1) размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, занимающих общеотраслевые должности специалистов и служащих, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

N п/п	Профессиональные квалификационные группы должностей	Наименование должности	Размер оклада (должностн
----------	---	------------------------	--------------------------------

	руководителей, специалистов и служащих (ПКГ)		ой оклад) (руб.)
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
1.	1-й квалификационный уровень	бухгалтер; инспектор центра занятости населения; профконсультант; специалист по кадрам; юрисконсульт; экономист	6979
2.	2-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	7100
3.	3-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	7200
4.	4-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	7500
5.	5-й квалификационный уровень	главный специалист	7800
ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»			
1.	1-й квалификационный уровень	начальник отдела центра занятости населения	9972

2) размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, на основе отнесения профессий работников к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих (ПКГ)	Наименование должности	Размер оклада (должностной оклад) (руб.)
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»			
1.	1-й квалификационный уровень	уборщик служебных помещений; уборщик территорий; дворник	4187
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»			
1.	1-й квалификационный уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4200
2.	2-й квалификационный уровень	водитель автомобиля	5145

3) размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, должности или профессии которых не включены в ПКГ:

- старший инспектор - 7000 рублей;
- ведущий специалист - 7500 рублей;
- главный инспектор - 7800 рублей;
- заместитель начальника отдела - 8200 рублей;
- специалист по труду - 7500 рублей;
- специалист по охране труда – 7800 рублей;
- заместитель руководителя агентства занятости населения (межрайонного) – 14400 рублей.

3. Выплаты компенсационного характера

13. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами и иными нормативными правовыми актами учреждения, содержащими нормы трудового права.

В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными 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).

14. Повышенная оплата труда работникам учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в следующих размерах:

- по классу 3, подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени) - 4% от должностного оклада;
- по классу 3, подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) - 5% от должностного оклада;
- по классу 3, подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени) - 6% от должностного оклада;
- по классу 3, подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени) - 7% от должностного оклада;
- по классу 4 (опасные условия труда) - 8%.

Размеры компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (в абсолютном выражении), предоставляемые работникам учреждения на момент вступления в силу Положения, не могут быть снижены без подтверждения улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда начисляется за время фактической занятости работника учреждения на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

15. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников учреждений применяются:

- районные коэффициенты;

- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Конкретные размеры районных коэффициентов, процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

16. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются работникам учреждений в соответствии с законодательством:

1) выплата за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

2) выплата за работу в ночное время (с 22.00 до 6.00) производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" и составляет 20% от часовой тарифной ставки (часовой части оклада) работника;

3) выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

- при работе полный рабочий день - не менее одинарной дневной ставки

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 ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- при работе неполный рабочий день - не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

4) оплата сверхурочной работы в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

17. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, производятся на основании распорядительного акта руководителя учреждения о привлечении работника учреждения к работе в условиях, отклоняющихся от нормальных.

18. Выплаты компенсационного характера, размеры которых устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), не образуют новый оклад (должностной оклад).

4. Выплаты стимулирующего характера

19. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 3) выплата за качество выполняемых работ;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, в пределах установленного фонда оплаты труда работников учреждения.

20. При установлении работникам учреждения выплат за интенсивность и высокие результаты работы учитываются следующие критерии:

- интенсивность и напряженность в работе;
- участие в совместных с органами государственной власти, органами местного самоуправления и работодателями мероприятиях, направленных на создание рабочих мест и снижение уровня безработицы; легализацию трудовых отношений и оплаты труда;
- качество предоставления государственных услуг в области содействия занятости населения;
- участие в реализации федеральных, региональных государственных программ;
- активность информационной деятельности;
- соблюдение высокой исполнительской дисциплины;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны получателей государственных услуг на качество государственных услуг и деятельность специалистов по осуществлению функций в сфере труда, в т.ч. охраны труда;
- участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- участие в выполнении особо важных и срочных работ.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Выплата за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться на определенный период времени.

21. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам учреждений дифференцированно в зависимости от стажа, дающего право на получение выплаты:

При стаже работы, дающем право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет	Размер ежемесячной выплаты в процентах к установленному должностному окладу
от 1 года до 5 лет	10
от 5 лет до 10 лет	15
от 10 лет до 15 лет	20
от 15 лет и свыше	30

В стаж работы (выслугу лет), дающий право на установление выплаты, включается:

1) время работы в должности руководителя или специалиста, на выборных должностях, занимаемых на постоянной основе, в органах государственной власти, органах местного самоуправления;

2) время замещения государственных должностей Российской Федерации, государственных должностей субъектов Российской Федерации, выборных муниципальных должностей, должностей государственной и муниципальной службы;

3) время работы в органах и (или) учреждениях государственной службы занятости населения.

Документами, подтверждающими стаж работы, дающий право на получение выплаты, являются трудовая книжка, военный билет, справка военного комиссариата и иные документы соответствующих государственных и муниципальных органов, организаций и учреждений.

22. Премииальные выплаты по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год) (далее - премия) выплачиваются с целью поощрения работников учреждения по итогам работы учреждения за отчетный период. Премия устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и выплачивается ежемесячно равными долями в течение квартала, следующего за отчетным периодом.

При премировании учитывается:

- итоги выполнения показателей эффективности деятельности учреждения за отчетный период, утверждаемых органом исполнительной власти Республики Карелия, осуществляющим полномочия учредителя учреждений (далее - уполномоченный орган);

- участие работников учреждения в выполнении особо важных и срочных заданий уполномоченного органа;

- оперативное и качественное выполнение поручений, работы, связанной с обеспечением рабочего процесса уставной деятельности учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- соблюдение работниками учреждения трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

23. Выплата за качество выполненных работ устанавливается работникам учреждения, которым присвоено почетное звание Российской Федерации или Республики Карелия, и составляет 10% от оклада (должностного оклада).

Указанная выплата устанавливается только по основной работе.

При наличии у работника учреждения нескольких почетных званий выплата за почетное звание применяется по одному из оснований.

24. В целях принятия решения об осуществлении выплат стимулирующего характера и оценки эффективности работы различных категорий работников в учреждении создается комиссия под председательством руководителя учреждения.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения с учетом мнения комиссии.

25. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником учреждения.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и руководителей агентств занятости населения

26. 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 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

27. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором.

28. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 6.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителя руководителя и главного бухгалтера и средней заработной платы работников учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 5.

При определении соотношения учитывается заработная плата руководителя, его заместителя, главного бухгалтера и работников

учреждения, которая формируется за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитывается за календарный год.

29. Должностные оклады заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя учреждения.

30. Должностной оклад руководителя агентства занятости населения города Петрозаводска (межрайонного) устанавливается в размере 18000 рублей, должностной оклад руководителя агентства занятости населения – устанавливается в размере 13133 рубля.

31. С учетом условий труда руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру и руководителям агентств занятости населения учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

32. Заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 3) выплата за качество выполняемых работ;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

Предоставление заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения выплат стимулирующего характера осуществляется в соответствии с условиями и критериями, установленными разделом 4 настоящего Положения.

33. Руководителю учреждения и руководителям агентств занятости населения учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполненных работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

34. В целях оценки эффективности работы учреждения и определения размеров выплат стимулирующего характера руководителю учреждения и

руководителям агентств занятости населения учреждения в уполномоченном органе создается комиссия, порядок работы которой определяется уполномоченным органом (далее - Комиссия).

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения и руководителям агентств занятости населения учреждения осуществляются по решению уполномоченного органа и оформляются приказами уполномоченного органа.

35. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на период выполнения определенного уполномоченным органом дополнительного объема работы, не превышающий 3 месяцев.

При установлении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитываются следующие факторы:

- интенсивность и напряженность в работе;
- выполнение особо важных заданий;
- участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа отрасли.

Определение размера выплаты и принятие решений об ее установлении осуществляется на основании представлений начальников отделов уполномоченного органа, курирующих направление деятельности учреждения (далее - уполномоченные отделы).

36. Выплата за качество выполненных работ в размере 10% от должностного оклада устанавливается руководителю учреждения и руководителям агентств занятости населения учреждения, имеющим почетное звание Российской Федерации или Республики Карелия.

Указанная выплата устанавливается только по основной работе.

При наличии у руководителя учреждения и руководителей агентств занятости населения учреждения нескольких почетных званий выплата за почетное звание применяется по одному из оснований.

37. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается руководителю учреждения и руководителям агентств занятости населения учреждения дифференцированно в зависимости от стажа, дающего право на получение выплаты:

При стаже работы, дающем право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет	Размер ежемесячной выплаты в процентах к установленному должностному окладу
---	---

от 1 года до 5 лет	10
от 5 лет до 10 лет	15
от 10 лет до 15 лет	20
от 15 лет и свыше	30

В стаж работы (выслугу лет), дающий право на установление выплаты, включается:

1) время работы в должности руководителя (заместителя руководителя) организации независимо от форм собственности;

2) время работы в должности руководителя или специалиста, на выборных должностях, занимаемых на постоянной основе, в органах государственной власти, органах местного самоуправления;

3) время замещения государственных должностей Российской Федерации, государственных должностей субъектов Российской Федерации, выборных муниципальных должностей, должностей государственной и муниципальной службы;

4) время работы в органах и (или) учреждениях государственной службы занятости населения.

Документами, подтверждающими стаж работы, дающий право на получение выплаты, являются трудовая книжка, военный билет, справка военного комиссариата и иные документы соответствующих государственных и муниципальных органов, организаций и учреждений.

38. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются в процентах от должностного оклада руководителя и осуществляются по результатам оценки эффективности деятельности учреждения (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год) в соответствии с показателями эффективности деятельности учреждений:

Для руководителя учреждения:

№	Наименование показателя эффективности	Критерии оценки эффективности (максимальное количество баллов по критерию)	Значение показателя оценки	Периодичность проведения оценки
Показатели основной деятельности				

1.	Выполнение показателей в области содействия занятости населения:			
1.1.	количество заявленных в отчетном периоде вакансий в расчете на одного работника центра занятости населения, единиц	4/2	в случае выполнения установленного целевого значения показателя всеми агентствами занятости населения - 1 балл, в случае выполнения установленного целевого значения показателя не всеми агентствами занятости населения, но при выполнении целевого значения показателя в целом по республике - 0,5 балла	квартальная
1.2.	организация проведения оплачиваемых общественных работ, человек	4/2	в случае выполнения установленного целевого значения показателя всеми агентствами занятости населения - 1 балл, в случае выполнения установленного целевого значения показателя не всеми агентствами занятости населения, но при выполнении целевого значения показателя в целом по республике - 0,5 балла	квартальная
1.3.	организация временного	4/2	в случае выполнения	квартальная

	<p>трудоустройства безработных граждан, испытывающих трудности в поиске подходящей работы, человек</p>		<p>установленного целевого значения показателя всеми агентствами занятости населения - 1 балл, в случае выполнения установленного целевого значения показателя не всеми агентствами занятости населения, но при выполнении целевого значения показателя в целом по республике - 0,5 балла</p>	
1.4.	<p>организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, человек</p>	4/2	<p>в случае выполнения установленного целевого значения показателя всеми агентствами занятости населения - 1 балл, в случае выполнения установленного целевого значения показателя не всеми агентствами занятости населения, но при выполнении целевого значения показателя в целом по республике - 0,5 балла</p>	квартальная
1.5.	<p>социальная адаптация безработных граждан, человек</p>	4/2	<p>в случае выполнения установленного целевого значения показателя всеми</p>	квартальная

			<p>агентствами занятости населения - 1 балл, в случае выполнения установленного целевого значения показателя не всеми агентствами занятости населения, но при выполнении целевого значения показателя в целом по республике - 0,5 балла</p>	
1.6.	<p>содействие самозанятости безработных граждан, человек</p>	4/2	<p>в случае выполнения установленного целевого значения показателя агентствами занятости населения - 1 балл, в случае выполнения установленного целевого значения показателя не всеми агентствами занятости населения, но при выполнении целевого значения показателя в целом по республике - 0,5 балла</p>	квартальная
1.7.	<p>профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование незанятых граждан, включая обучение в другой местности,</p>	4/2	<p>в случае выполнения установленного целевого значения показателя всеми агентствами занятости населения - 1 балл,</p>	квартальная

	человек		в случае выполнения установленного целевого значения показателя не всеми агентствами занятости населения, но при выполнении целевого значения показателя в целом по республике - 0,5 балла	
1.8.	организация профессиональной ориентации граждан	4/2	в случае выполнения установленного целевого значения показателя всеми агентствами занятости населения - 1 балл, в случае выполнения установленного целевого значения показателя не всеми агентствами занятости населения, но при выполнении целевого значения показателя в целом по республике - 0,5 балла	квартальная
1.9.	доля трудоустроенных граждан в общей численности граждан, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы, процент	8/4	в случае превышения установленного целевого значения показателя в целом по республике - 2 балла в случае выполнения установленного целевого значения	квартальная

			показателя в целом по республике - 1 балл	
1.10.	доля трудоустроенных инвалидов из числа инвалидов, обратившихся в органы службы занятости за содействием в поиске работы, процент	8/4	в случае превышения установленного целевого значения показателя в целом по республике - 2 балла в случае выполнения установленного целевого значения показателя в целом по республике - 1 балл	квартальная
1.11.	доля граждан, подавших заявление о предоставлении государственных услуг в электронной форме, в том числе с использованием Единого портала, в численности граждан, подавших заявления (получивших предложения) о предоставлении государственной услуги, процент	4/2	в случае выполнения установленного целевого значения показателя в целом по республике - 1 балл, в случае невыполнения установленного целевого значения показателя в целом по республике, но достижения превышения значения показателя за предыдущий отчетный период - 0,5 балла	квартальная
1.12.	организация профессионального обучения и дополнительного профессионального образования женщин в период отпуска по уходу за ребенком в	2/1	в случае выполнения установленного целевого значения показателя всеми агентствами занятости населения - 2	годовая

	возрасте до 3-х лет, человек		балла, в случае выполнения установленного целевого значения показателя не всеми агентствами занятости населения, но при выполнении целевого значения показателя в целом по республике - 1 балл	
1.13.	доля трудоустроенных выпускников образовательных организаций в общей численности выпускников, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы, процент	4/2	в случае выполнения установленного целевого значения показателя всеми агентствами занятости населения - 4 балла, в случае выполнения установленного целевого значения показателя не всеми агентствами занятости населения, но при выполнении целевого значения показателя в целом по республике - 2 балла	годовая
1.14.	доля трудоустроенных незанятых граждан после завершения профессионального обучения в общей численности незанятых граждан, завершивших профессиональное обучение по	4/2	в случае выполнения установленного целевого значения показателя всеми агентствами занятости населения - 4 балла, в случае выполнения установленного	годовая

	направлению органов службы занятости, процент		целевого значения показателя не всеми агентствами занятости населения, но при выполнении целевого значения показателя в целом по республике - 2 балла	
1.15.	доля трудоустроенных граждан, освобожденных из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы, в общей численности граждан указанной категории, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы, процент	2/1	в случае выполнения установленного целевого значения показателя всеми агентствами занятости населения - 2 балла, в случае выполнения установленного целевого значения показателя не всеми агентствами занятости населения, но при выполнении целевого значения показателя в целом по республике - 1 балл	годовая
1.16.	доля трудоустроенных несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время в организации реального сектора экономики в общей численности трудоустроенных несовершеннолетних граждан указанной категории, процент	2	в случае достижения превышения значения показателя за предыдущий отчетный период в целом по республике - 2 балла	годовая

1.17.	содействие трудоустройству инвалидов на оборудованные (оснащенные) для них рабочие места, единиц	2/1	в случае выполнения установленного целевого значения показателя всеми - агентствами занятости населения - 2 балла, в случае выполнения установленного целевого значения показателя не всеми агентствами занятости населения, но при выполнении целевого значения показателя в целом по республике - 1 балл	годовая
1.18.	организация содействия по сопровождаемому трудоустройству инвалидов молодого возраста, человек	2/1	в случае выполнения установленного целевого значения показателя всеми агентствами занятости населения - 2 балла, в случае выполнения установленного целевого значения показателя не всеми агентствами занятости населения, но при выполнении целевого значения показателя в целом по республике - 1 балл	годовая
1.19.	доля работающих инвалидов трудоспособного	2	в случае выполнения установленного	годовая

	возраста в общей численности инвалидов трудоспособного возраста, процент		целевого значения показателя в целом по республике - 2 балла	
1.20.	выполнение квоты для трудоустройства инвалидов за отчетный период, единиц	2	в случае выполнения рассчитанного значения показателя - 2 балла	годовая
1.21.	коэффициент отношения экономически активного населения к общему количеству пользователей (соискателей), зарегистрированных на портале Работа в России	1	в случае выполнения установленного целевого значения показателя в целом по республике - 1 балл	годовая
2.	Выполнение показателей в области трудовых отношений и охраны труда:			
2.1.	развитие социального партнерства в сфере труда на территориальном уровне (наличие отраслевых территориальных соглашений), единиц	4	в случае наличия отраслевых соглашений (не менее 1 соглашения в каждом муниципальном образовании) - 4 балла	годовая
2.2.	содействие заключению коллективных договоров в организациях, осуществляющих деятельность на территории муниципальных района, городских округа, единиц	8 / 2	в случае выполнения установленного целевого значения показателя всеми агентствами занятости населения - 2 балла, в случае выполнения установленного целевого значения показателя не	квартальная

			всеми агентствами занятости населения, но при выполнении целевого значения показателя в целом по республике - 0,5 балла	
2.3.	семинары и/или круглые столы по вопросам условий и охраны труда, организованные и проведенные учреждением в муниципальном районе (городском округе), единиц	4	в случае выполнения установленного целевого значения показателя всеми агентствами занятости населения - 1 балл	квартальная
2.4.	наличие территориального трехстороннего соглашения по регулированию социально-трудовых отношений, единиц	5	в случае наличия территориальных трехсторонних соглашений (не менее чем в 9 муниципальных образованиях) - 5 баллов	годовая
2.5.	семинары по вопросам трудовых отношений, организованные и проведенные учреждением в муниципальном районе (городском округе), единиц	4	в случае выполнения установленного целевого значения показателя всеми агентствами занятости населения - 1 балл	квартальная
2.6.	снижение неформальной занятости населения, человек	8 / 2	в случае выполнения установленного целевого значения показателя всеми агентствами занятости населения - 2 балла, в случае выполнения	квартальная

			установленного целевого значения показателя не всеми агентствами занятости населения, но при выполнении целевого значения показателя в целом по республике – 0,5 балла	
3.	Удовлетворенность качеством оказания государственных услуг, единиц	4	в случае отсутствия обоснованных жалоб на действия (бездействие) специалистов учреждения - 1 балл	квартальная
Итого баллов (показатели основной деятельности)			112	
в том числе предельные значения по кварталам:				
1 квартал			20	
2 квартал			20	
3 квартал			20	
4 квартал			52	
4. Показатели финансово-хозяйственной деятельности				
4.1.	Отсутствие просроченной дебиторской, кредиторской задолженности, рублей	8	при отсутствии просроченной дебиторской, кредиторской задолженности - 2 балла	квартальная
4.2.	Освоение средств (отношение кассового расхода к уточненной бюджетной смете), процент	20	в случае выполнения показателя: 1 квартал 20 % - 5 баллов; за полугодие 45 % -5 баллов; за 9 месяцев 70%-5 баллов; за год - 100% - 5 баллов	квартальная
Итого баллов (показатели финансово-хозяйственной деятельности)			28	

в том числе предельные значения по кварталам:	
1 квартал	7
2 квартал	7
3 квартал	7
4 квартал	7
Всего баллов	140
в том числе предельные значения нарастающим итогом с учетом периодичности оценки:	
1 квартал	27
2 квартал	27
3 квартал	27
4 квартал	59

Для руководителей агентств занятости населения:

№	Наименование показателя эффективности	Критерии оценки эффективности (максимальное количество баллов по критерию)	Значение показателя оценки	Периодичность проведения оценки
Показатели основной деятельности				
1.	Выполнение показателей в области содействия занятости населения:			
1.1.	количество заявленных в отчетном периоде вакансий в расчете на одного работника центра занятости населения, единиц	4	в случае выполнения установленного целевого значения показателя - 1 балл	квартальная
1.2.	организация проведения оплачиваемых общественных работ, человек	4	в случае выполнения установленного целевого значения показателя - 1 балл	квартальная
1.3.	организация временного трудоустройства безработных граждан, испытывающих трудности в поиске	4	в случае выполнения установленного целевого значения показателя - 1	квартальная

	подходящей работы, человек		балл	
1.4.	организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, человек	4	в случае выполнения установленного целевого значения показателя - 1 балл	квартальная
1.5.	социальная адаптация безработных граждан, человек	4	в случае выполнения установленного целевого значения показателя - 1 балл	квартальная
1.6.	содействие самозанятости безработных граждан, человек	4	в случае выполнения установленного целевого значения показателя - 1 балл	квартальная
1.7.	профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование незанятых граждан, включая обучение в другой местности, человек	4	в случае выполнения установленного целевого значения показателя - 1 балл	квартальная
1.8.	организация профессиональной ориентации граждан	4	в случае выполнения установленного целевого значения показателя - 1 балл	квартальная
1.9.	доля трудоустроенных граждан в общей численности граждан, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы,	8	в случае выполнения установленного целевого значения показателя - 2	квартальная

	процент		балла	
1.10.	доля трудоустроенных инвалидов из числа инвалидов, обратившихся в органы службы занятости за содействием в поиске работы, процент	8	в случае выполнения установленного целевого значения показателя - 2 балла	квартальная
1.11.	доля граждан, подавших заявление о предоставлении государственных услуг в электронной форме, в том числе с использованием Единого портала, в численности граждан, подавших заявления (получивших предложения) о предоставлении государственной услуги, процент	4/2	в случае выполнения установленного целевого значения показателя - 1 балл, в случае невыполнения установленного целевого значения показателя, но достижения превышения значения показателя за предыдущий отчетный период - 0,5 балла	квартальная
1.12.	организация профессионального обучения и дополнительного профессионального образования женщин в период отпуска по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет, человек	2	в случае выполнения установленного целевого значения показателя - 2 балла	годовая
1.13.	доля трудоустроенных выпускников образовательных организаций в общей численности выпускников,	2	в случае выполнения установленного целевого значения показателя - 2	годовая

	обратившихся за содействием в поиске подходящей работы, процент		балла	
1.14.	доля трудоустроенных незанятых граждан после завершения профессионального обучения в общей численности незанятых граждан, завершивших профессиональное обучение по направлению органов службы занятости, процент	4	в случае выполнения установленного целевого значения показателя - 4 балла	годовая
1.15.	доля трудоустроенных граждан, освобожденных из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы, в общей численности граждан указанной категории, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы, процент	2	в случае выполнения установленного целевого значения показателя - 2 балла	годовая
1.16.	доля трудоустроенных несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время в организации реального сектора экономики в общей численности трудоустроенных несовершеннолетних граждан указанной категории, процент	2	в случае достижения значения показателя выше среднего значения по республике - 2 балла, в случае достижения значения показателя ниже среднего значения по республике, но превышения	годовая

			значения показателя за предыдущий отчетный период - 1 балл	
1.17.	содействие трудоустройству инвалидов на оборудованные (оснащенные) для них рабочие места, единиц	2	в случае выполнения установленного целевого значения показателя - 2 балла	годовая
1.18.	организация содействия по сопровождаемому трудоустройству инвалидов молодого возраста, человек	2	в случае выполнения установленного целевого значения показателя - 2 балла	годовая
1.19.	доля работающих инвалидов трудоспособного возраста в общей численности инвалидов трудоспособного возраста, процент	2	в случае выполнения установленного целевого значения показателя в целом по республике - 2 балла	годовая
1.20.	коэффициент отношения экономически активного населения к общему количеству пользователей (соискателей), зарегистрированных на портале Работа в России	1	в случае выполнения установленного целевого значения показателя - 1 балл	годовая
2.	Выполнение показателей в области трудовых отношений и охраны труда:			
2.1.	развитие социального партнерства в сфере труда на территориальном уровне (наличие отраслевых	3	по 1 баллу за каждое отраслевое соглашение, но не более 3 баллов	годовая

	территориальных соглашений), единиц			
2.2.	содействие заключению коллективных договоров в организациях, осуществляющих деятельность на территории муниципальных района, городских округа, единиц	4	в случае выполнения установленного целевого значения показателя - 1 балл	квартальная
2.3.	семинары и/или круглые столы по вопросам условий и охраны труда, организованные и проведенные учреждением в муниципальном районе (городском округе), единиц	4	в случае выполнения установленного целевого значения показателя - 1 балл	квартальная
2.4.	наличие территориального трехстороннего соглашения по регулированию социально-трудовых отношений, единиц	3	при наличии соглашения - 3 балла	годовая
2.5.	семинары по вопросам трудовых отношений, организованные и проведенные учреждением в муниципальном районе (городском округе), единиц	4	в случае выполнения установленного целевого значения показателя - 1 балл	квартальная
2.6.	снижение неформальной занятости населения, человек	4	в случае выполнения установленного целевого значения показателя - 1 балл	квартальная

3.	Удовлетворенность качеством оказания государственных услуг, единиц	4	в случае отсутствия обоснованных жалоб на действия (бездействие) специалистов учреждения - 1 балл	квартальная
Итого баллов (показатели основной деятельности)			97	
в том числе предельные значения по кварталам:				
1 квартал			18	
2 квартал			18	
3 квартал			18	
4 квартал			43	

39. Расчет премиальных выплат осуществляется в следующем порядке:

а) Комиссия на основе оценки доклада, статистических и отчетных форм, представляемых в установленном порядке руководителем учреждения, информации уполномоченных отделов об исполнении целевых значений показателей эффективности деятельности учреждения определяет степень выполнения учреждением и агентствами занятости населения показателей эффективности за отчетный период, которая оценивается определенной суммой баллов;

б) балльная оценка производится суммированием фактических балльных значений показателей эффективности;

в) при расчете баллов по выполнению показателей в области содействия занятости населения и показателей финансово-хозяйственной деятельности за 1-й квартал суммируются только целевые значения показателей эффективности за 1-й квартал; при расчете баллов за 2, 3-й кварталы суммируются целевые значения показателей эффективности нарастающим итогом с начала текущего финансового года;

г) при расчете баллов по выполнению показателей в области трудовых отношений и охраны труда за каждый квартал суммируются только целевые значения показателей эффективности за соответствующий квартал без нарастающего итога с начала текущего финансового года;

д) сумма полученных баллов по результатам работы в 1, 2, 3-м кварталах рассчитывается как сумма баллов по выполнению показателей в области трудовых отношений и охраны труда, содействия занятости населения и финансово-хозяйственной деятельности за соответствующий квартал;

для руководителя учреждения:

Сумма полученных баллов по результатам работы в 1, 2, 3-м кварталах	Размер премии в процентах от должностного оклада с учетом полученных баллов за отчетный период
27	100%
менее 27 - 25 включительно	95%
менее 25 - 23 включительно	90%
менее 23 - 21 включительно	85%
менее 21 - 19 включительно	80%
менее 19 - 16 включительно	75%
менее 16 - 13 включительно	50%
менее 13	не премируется

для руководителей агентств занятости населения:

Сумма полученных баллов по результатам работы в 1, 2, 3-м кварталах	Размер премии в процентах от должностного оклада с учетом полученных баллов за отчетный период
18	100%
менее 18 - 16 включительно	95%
менее 16 - 14 включительно	90%
менее 14 - 12 включительно	85%
менее 12 - 10 включительно	80%
менее 10 - 8 включительно	75%
менее 8 - 6 включительно	50%
менее 6	не премируется

е) при расчете баллов по выполнению показателей в области содействия занятости населения и показателей финансово-хозяйственной деятельности за 4-й квартал суммируются целевые значения показателей эффективности нарастающим итогом с начала текущего финансового года;

ж) при расчете баллов по выполнению показателей в области трудовых отношений и охраны труда за 4-й квартал суммируются только целевые значения показателей эффективности за 4-й квартал без нарастающего итога с начала текущего финансового года;

д) сумма полученных баллов по результатам работы в 4-м квартале рассчитывается как сумма баллов по выполнению показателей в области трудовых отношений и охраны труда, содействия занятости населения и финансово-хозяйственной деятельности за 4-й квартал:

для руководителя государственного казенного учреждения:

Сумма полученных баллов по результатам работы в 4-м квартале	Размер премии в процентах от должностного оклада с учетом полученных баллов за отчетный период
59	100%
менее 59 - 56 включительно	95%
менее 56 - 53 включительно	90%
менее 53 - 50 включительно	85%
менее 50 - 47 включительно	80%
менее 47 - 44 включительно	75%
менее 44 - 41 включительно	50%
менее 41	не премируется

для руководителей агентств занятости населения:

Сумма полученных баллов по результатам работы в 4-м квартале	Размер премии в процентах от должностного оклада с учетом полученных баллов за отчетный период
43	100%
менее 43 - 40 включительно	95%
менее 40 - 37 включительно	90%
менее 37 - 34 включительно	85%

менее 34 - 31 включительно	80%
менее 31 - 28 включительно	75%
менее 28 - 25 включительно	50%
менее 25	не премируется

40. Премирование руководителя учреждения не производится в следующих случаях:

а) наложения на руководителя учреждения в отчетном периоде дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него должностных обязанностей;

б) наличия фактов нарушения финансово-хозяйственной дисциплины, а также нанесения учреждению своей деятельностью или бездействием материального ущерба в отчетном периоде;

в) наличия в отчетном периоде фактов нарушения трудовых прав работников, зафиксированных предписаниями контролирующих органов, невыполнения обязательств работодателя по коллективному договору, заключенному в учреждении;

г) наличия просроченной задолженности по заработной плате в отчетном периоде.

41. Премирование руководителя агентства занятости населения не производится в случае:

- наложения на руководителя агентства в отчетном периоде дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него должностных обязанностей.

42. В случае наличия в отчетном периоде фактов несвоевременного выполнения руководителем учреждения, руководителями агентств занятости населения учреждения поручений уполномоченного органа, руководителей уполномоченных отделов размер премии снижается на 50 %.

6. Другие вопросы оплаты труда

43. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности работников данного учреждения.

44. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций

учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения.

45. Руководителю и работникам учреждения также может производиться единовременная выплата к юбилейным и праздничным датам, в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации и Республики Карелия, ведомственными наградами, присвоением почетных званий, а также в связи с выходом на пенсию, с рождением ребенка, смертью близких родственников.

Единовременная выплата работникам учреждения устанавливается по решению руководителя учреждения.

Единовременная выплата руководителю учреждения устанавливается по решению руководителя уполномоченного органа.

Начисление районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на единовременную выплату не производится.

46. Руководителю и работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в размере до двух должностных окладов в год в пределах утвержденного учреждению фонда оплаты труда:

1) при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска - в размере до одного должностного оклада;

2) в течение календарного года - в размере до одного должностного оклада.

В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска на части материальная помощь выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска по желанию руководителя и работника учреждения.

Решение об оказании материальной помощи работникам принимает руководитель учреждения в порядке, утверждаемом локальным нормативным актом учреждения, либо коллективным договором, если указанное положение является его неотъемлемой частью.

Материальная помощь руководителю учреждения выплачивается на основании заявления руководителя учреждения, поданного руководителю уполномоченного органа.

47. Материальная помощь не выплачивается руководителю и работникам учреждения:

находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

уволенным из учреждения и получившим материальную помощь в текущем календарном году и вновь принятым в этом же году на работу в учреждение.

48. В случае увольнения руководителя или работника учреждения выплаченная в текущем календарном году материальная помощь удержанию не подлежит.

49. Начисление районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на материальную помощь не производится.
