



**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА  
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ОМСКОЙ ОБЛАСТИ**

**П Р И К А З**

*31 марта 2026 года*

№ 56-П

г. Омск

О внесении изменений в отдельные приказы Министерства труда  
и социального развития Омской области

1. Внести в приказ Министерства труда и социального развития Омской области (далее – Министерство) от 29 апреля 2019 года № 86-п "Об оплате труда работников отдельных государственных учреждений Омской области, находящихся в ведении Министерства труда и социального развития Омской области" следующие изменения:

1) в пункте 1:

- в подпункте 3 точку заменить точкой с запятой;

- дополнить подпунктом 4 следующего содержания:

"4) утвердить Положение об оплате труда работников казенного учреждения Омской области "Центр профессиональной ориентации и психологической поддержки населения" согласно приложению № 4 к настоящему приказу.";

2) в пункте 2:

- в абзаце втором слова ", бюджетного учреждения Омской области "Центр профессиональной ориентации и психологической поддержки населения" исключить;

- дополнить абзацем следующего содержания:

"Директору казенного учреждения Омской области "Центр профессиональной ориентации и психологической поддержки населения" в срок до 1 апреля 2026 года привести условия оплаты труда работников учреждения в соответствие с Положением, утвержденным подпунктом 4 пункта 1 настоящего приказа, в установленном порядке.";

3) в приложении № 2 "Примерное положение об оплате труда работников отдельных бюджетных и автономных учреждений Омской области, находящихся в ведении Министерства труда и социального развития Омской области":

- в пункте 17.2 слова "бюджетного учреждения Омской области "Центр профессиональной ориентации и психологической поддержки населения" и" исключить;

- подпункт 5 пункта 33 изложить в следующей редакции:

"5) ежегодная премия по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг (в отношении руководителя автономного учреждения Омской области дополнительного профессионального образования "Центр охраны труда");";

- в пункте 38.1 слова "руководителей бюджетного учреждения Омской области "Центр профессиональной ориентации и психологической поддержки населения" и" заменить словом "руководителя";

- в приложении № 6 "Порядок расчета размеров окладов и надбавок за сложность и напряженность руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам отдельных бюджетных и автономных учреждений Омской области, находящихся в ведении Министерства труда и социального развития Омской области" подпункт 2 пункта 1, подпункт 2 пункта 2 исключить;

- в приложении № 7 "Порядок расчета размера премиальных выплат по итогам работы за квартал руководителям отдельных бюджетных и автономных учреждений Омской области, находящихся в ведении Министерства труда и социального развития Омской области, их заместителям и главным бухгалтерам и ежегодной премии по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг руководителям бюджетного учреждения Омской области "Центр профессиональной ориентации и психологической поддержки населения" и автономного учреждения дополнительного профессионального образования "Центр охраны труда":

название изложить в следующей редакции:

"Порядок расчета размера премиальных выплат по итогам работы за квартал руководителям отдельных бюджетных и автономных учреждений Омской области, находящихся в ведении Министерства труда и социального развития Омской области, их заместителям и главным бухгалтерам и ежегодной премии по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг руководителю автономного учреждения дополнительного профессионального образования "Центр охраны труда";

подпункт 2 пункта 2, подпункт 2 пункта 5, пункт 11 исключить;

гриф приложения "Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности" изложить в следующей редакции:

"Приложение к Порядку расчета размера премиальных выплат по итогам работы за квартал руководителям отдельных бюджетных и автономных учреждений Омской области, находящихся в ведении Министерства труда и социального развития Омской области, их заместителям и главным бухгалтерам";

- дополнить приложением № 4 "Положение об оплате труда работников казенного учреждения Омской области "Центр профессиональной ориентации

и психологической поддержки населения" согласно приложению к настоящему приказу.

2. Внести в приложение № 5 "Показатели эффективности деятельности казенного учреждения Омской области (далее – КУОО) "Социальная защита", бюджетного учреждения Омской области (далее – БУОО) "Центр профессиональной ориентации и психологической поддержки населения", автономного учреждения Омской области дополнительного профессионального образования (далее – АУОО) "Центр охраны труда" (далее – учреждения)" к Положению о показателях эффективности деятельности государственных учреждений Омской области, находящихся в ведении Министерства, утвержденному приказом Министерства от 31 марта 2017 года № 39/1-п, следующие изменения:

1) в названии слова "бюджетного учреждения Омской области (далее – БУОО)" заменить аббревиатурой "КУОО";

2) в строке 2 аббревиатуру "БУОО" заменить аббревиатурой "КУОО";

3) в строках 10 и 11 слова "для центра профориентации," исключить;

4) дополнить строкой 10.1 следующего содержания:

10.1	Степень исполнения показателей, характеризующих качество предоставления услуг (для центра профориентации)	$\frac{\sum_1^n ((N_1/N_2) \times 100)}{n}$ , где: $N_1$ – фактическое значение показателя; $N_2$ – плановое значение показателя; $n$ – количество показателей	Процентов	100	Департамент занятости населения Министерства
------	---	---	-----------	-----	--

5) дополнить строкой 11.1 следующего содержания:

11.1	Степень исполнения показателей, характеризующих объем услуг (в натуральных показателях) (для центра профориентации)	$\frac{\sum_1^n ((M_1/M_2) \times 100)}{n}$ , где: $M_1$ – фактическое значение показателя; $M_2$ – плановое значение показателя; $n$ – количество показателей	Процентов	100	Департамент занятости населения Министерства
------	---	---	-----------	-----	--

3. Настоящий приказ вступает в силу на следующий день после дня его официального опубликования и распространяется на отношения, возникшие с 1 апреля 2026 года.

Министр



И.П. Варнавская

Приложение  
к приказу Министерства труда  
и социального развития Омской области  
от 31 марта 2019 года № 56-п

"Приложение № 4  
к приказу Министерства труда  
и социального развития Омской области  
от 29 апреля 2019 года № 86-п

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников казенного учреждения Омской области  
"Центр профессиональной ориентации и психологической  
поддержки населения"

### 1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников казенного учреждения Омской области "Центр профессиональной ориентации и психологической поддержки населения", находящегося в ведении Министерства труда и социального развития Омской области (далее соответственно – Положение, учреждение, Министерство), устанавливает условия оплаты труда работников учреждения, в том числе директора учреждения и его заместителей, включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, условия осуществления и размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Положением и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Заработная плата работника учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

3. Положение утверждается директором учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представителя (представительного органа) работников (далее – представительный орган работников).

4. Условия оплаты труда работников учреждения, в том числе установленные им оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, их размеры, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками учреждения.

5. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров оплаты труда

работников учреждения по основной должности, а также должности, замещаемой в порядке внутреннего совместительства, производится отдельно по каждой из указанных должностей.

6. Оплата труда работников учреждения осуществляется в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, рассчитываемого исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке из областного бюджета.

2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, за исключением директора учреждения, его заместителей

7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, устанавливаются в зависимости от отнесения должностей указанных работников к следующим профессионально-квалификационным группам (далее – ПКГ) должностей:

- общетраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";

- общетраслевые профессии рабочих, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих";

- должности работников высшего и дополнительного профессионального образования, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного образования";

- должности работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 мая 2008 года № 242н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах".

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, замещающих должности, включенные в ПКГ, определены в приложении № 1 к настоящему Положению.

8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, замещающих должности, не включенные в ПКГ, определены в приложении № 2 к настоящему Положению.

3. Условия осуществления и размеры компенсационных выплат работникам учреждения, за исключением директора учреждения, его заместителей

9. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

1) выплаты работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплаты по районному коэффициенту;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работы, работы в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

4) иные компенсационные выплаты в соответствии с законодательством.

10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере в соответствии с требованиями законодательства за фактически отработанное время. Если по результатам специальной оценки условий труда условия на рабочем месте признаны оптимальными или допустимыми, то повышение оплаты труда не производится.

11. К заработной плате работников учреждений применяется районный коэффициент. Размер районного коэффициента составляет 15 процентов и начисляется на всю сумму заработной платы. Районный коэффициент не начисляется на материальную помощь.

12. При выполнении работником работ с различной квалификацией его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

13. Размер доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

14. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере. Размер доплаты – 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22.00 до 06.00 часов.

15. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплата труда производится не менее чем в двойном размере:

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

2) 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, с учетом всех

компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных установленной для них системой оплаты труда.

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

16. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

17. При введении специальных мер в сфере экономики Правительство Российской Федерации вправе устанавливать особенности правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах, в том числе порядок и условия привлечения к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

#### 4. Условия осуществления и размеры стимулирующих выплат работникам учреждения, за исключением директора учреждения, его заместителей

18. Работникам учреждений, за исключением директора учреждения, его заместителей устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- 1) надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее – надбавка за стаж);
- 2) надбавка за почетное звание;
- 3) надбавка водителям автомобилей;
- 4) премия по итогам работы за месяц;
- 5) единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- 6) премия за безупречное и добросовестное исполнение трудовых обязанностей;
- 7) надбавка за ученую степень;
- 8) иные стимулирующие выплаты.

19. Надбавка за стаж устанавливается в следующих размерах:

- 1) от 1 года до 5 лет – в размере 10 процентов оклада;
- 2) от 5 лет до 10 лет – в размере 15 процентов оклада;
- 3) от 10 лет до 15 лет – в размере 20 процентов оклада;
- 4) свыше 15 лет – в размере 25 процентов оклада.

20. В стаж работы, дающий право на получение надбавки за стаж, включаются

периоды работы, предусмотренные приложением № 3 к настоящему Положению.

Основным документом для установления стажа работы является трудовая книжка и (или) основная информация о трудовой деятельности и трудовом стаже в электронном виде (далее – сведения о трудовой деятельности). В случаях если в трудовой книжке и (или) сведениях о трудовой деятельности содержатся неправильные или неточные записи либо не содержатся записи об отдельных периодах трудовой деятельности, то в качестве дополнительных документов могут быть представлены справки с места работы, из архивных учреждений, выписки из приказов и других документов, подтверждающие стаж работы.

Периоды, засчитываемые в стаж работы, суммируются. Стаж работы исчисляется службой по управлению персоналом учреждения календарно (в годах, месяцах, днях).

21. Надбавка водителям автомобилей учреждений устанавливается ежемесячно в размере до 30 процентов оклада.

22. Надбавка за почетное звание устанавливается в следующих размерах:

1) работникам учреждения, имеющим почетное звание Омской области, – 5 процентов от должностного оклада;

2) работникам учреждения, имеющим почетное звание Российской Федерации, – 10 процентов от должностного оклада.

Работники учреждения, имеющие несколько почетных званий, имеют право на одну из надбавок за почетное звание по их выбору.

Основанием назначения и выплаты ежемесячной надбавки к должностному окладу за почетное звание является удостоверение или иной документ, подтверждающий присвоение почетного звания.

23. Премия по итогам работы за месяц, квартал (далее – премии по итогам работы) осуществляются по результатам оценки эффективности деятельности работников в пределах фонда оплаты труда.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения, а также порядок расчета премии по итогам работы утверждается локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников должны отражать зависимость результатов труда и качества оказываемых услуг непосредственно работником, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период. Примерные показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения указаны в приложении № 4 к настоящему Положению.

24. Размер премии по итогам работы определяется в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения или в абсолютных размерах.

Размеры премии по итогам работы устанавливаются директором учреждения с учетом рекомендаций комиссии по установлению размеров стимулирующих выплат работникам, отраженных в протоколе заседания комиссии.

25. Единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ производится по итогам работы с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда работников

учреждения. Размеры единовременной премии за выполнение особо важных и срочных работ устанавливаются директором учреждения с учетом рекомендаций комиссии по установлению размеров стимулирующих выплат работникам, отраженных в протоколе заседания комиссии.

26. Премия за безупречное и добросовестное исполнение трудовых обязанностей устанавливается с целью дополнительного поощрения работников учреждения за тщательное, аккуратное и образцовое исполнение трудовых обязанностей в пределах фонда оплаты труда работников учреждения. Размеры премии за безупречное и добросовестное исполнение трудовых обязанностей устанавливаются директором учреждения с учетом рекомендаций комиссии по установлению размеров стимулирующих выплат работникам, отраженных в протоколе заседания комиссии.

27. Надбавка за ученую степень устанавливается в размере 10 процентов оклада (должностного оклада).

Работники учреждения, имеющие несколько ученых степеней, имеют право на одну из надбавок за ученую степень по их выбору.

Основанием назначения надбавки за ученую степень является диплом кандидата наук или доктора наук.

28. Снижение размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

29. Состав комиссии по установлению размеров стимулирующих выплат работникам и порядок ее работы утверждаются локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

## 5. Условия оплаты труда директора учреждения, его заместителей

30. Заработная плата директора учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются распоряжением Министерства.

31. Должностной оклад директора учреждения устанавливается ежегодно, с 1 января, в соответствии с порядком расчета размеров окладов директору, согласно приложению № 5 к настоящему Положению.

32. Размер должностного оклада директора учреждения устанавливается распоряжением Министерства в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению на период с момента вступления в силу трудового договора (но не ранее дня начала исполнения трудовых обязанностей) до окончания текущего года.

33. Размеры должностных окладов заместителей директора устанавливаются на 15 процентов ниже должностного оклада директора учреждения.

34. Директору учреждения, его заместителям с учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом

3 настоящего Положения.

35. В целях стимулирования качественных результатов труда директору учреждения, его заместителям устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда:

- 1) надбавка за сложность и напряженность;
- 2) надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее – стаж работы);
- 3) премия по итогам работы за квартал;
- 4) единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- 5) ежегодная премия по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг;
- 6) надбавка за почетное звание;
- 7) надбавка за ученую степень.

36. Надбавка за сложность и напряженность устанавливается директору учреждения, его заместителям ежегодно, с 1 января, распоряжением Министерства в одинаковом размере по результатам оценки показателей, которые определяются с учетом особенностей организации деятельности учреждения, в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

37. Надбавка за стаж работы устанавливается директору учреждения, его заместителям в следующих размерах:

- 1) от 1 года до 5 лет – в размере 10 процентов оклада;
- 2) от 5 лет до 10 лет – в размере 15 процентов оклада;
- 3) от 10 лет до 15 лет – в размере 20 процентов оклада;
- 4) свыше 15 лет – в размере 25 процентов оклада.

В стаж работы директора учреждений, его заместителей, дающий право на получение надбавки за стаж работы, включаются:

1) время работы в должности руководителя или заместителя руководителя в организациях любых форм собственности и (или) специалиста в государственных и муниципальных учреждениях (для заместителя руководителя, курирующего финансовые вопросы, включается в том числе время работы руководителем и специалистом бухгалтерских и финансовых служб в организациях всех форм собственности);

2) время работы по 31 декабря 1991 года в должности руководителя, заместителя руководителя или специалиста, на выборных должностях, занимаемых на постоянной основе, в органах государственной власти и управления СССР и РСФСР, а также в организациях и учреждениях, выполнявших в СССР в соответствии с законодательством СССР и союзных республик функции государственного управления;

3) время работы в должности руководителя, заместителя руководителя, на выборных должностях, занимаемых на постоянной основе, в органах государственной власти, органах местного самоуправления с 1 января 1992 года;

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

5) время военной службы, службы в органах внутренних дел, органах

безопасности, налоговой полиции, таможенных органах, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы в соответствии с законодательством;

6) время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением соответствующим органом государственной власти, органом местного самоуправления, государственным (муниципальным) учреждением или предприятием для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;

7) время работы на выборных освобожденных должностях в профсоюзных органах;

8) периоды временной нетрудоспособности, начавшейся во время работы в организациях, указанных в подпункте 1 настоящего пункта;

9) время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с организациями, указанными в подпунктах 1 – 4 настоящего пункта.

Основным документом для установления стажа работы является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности. В случаях если в трудовой книжке и (или) сведениях о трудовой деятельности содержатся неправильные или неточные записи либо не содержатся записи об отдельных периодах трудовой деятельности, то в качестве дополнительных документов могут быть представлены справки с места работы, из архивных учреждений, выписки из приказов и иные документы, подтверждающие стаж работы.

Периоды, засчитываемые в стаж работы директора, суммируются. Стаж работы заместителей директора учреждения исчисляется службой по управлению персоналом учреждения календарно (в годах, месяцах, днях). Стаж работы директора учреждения устанавливается распоряжением Министерства.

38. Размеры премий по итогам работы за квартал директору учреждения, его заместителям устанавливаются по результатам оценки выполнения целевых показателей эффективности деятельности в размерах, порядке и условиях, предусмотренных приложением № 6 к настоящему Положению (далее – целевые показатели), а также с учетом выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

В расчет для начисления премии принимается фактически отработанное время, а также период нахождения работника в ежегодном основном оплачиваемом отпуске, в служебной командировке. Время исполнения работником государственных или общественных обязанностей, период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник фактически не исполнял должностные обязанности с полным или частичным сохранением заработной платы или без сохранения заработной платы в соответствии с законодательством, не принимаются в расчет для начисления премии.

Размер премий по итогам работы за квартал заместителям директора учреждения может устанавливаться на 10 процентов ниже размера соответствующей премии директора учреждения.

39. Единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ производится по итогам работы с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда учреждения.

40. Назначение премий директору учреждения, его заместителям осуществляется:

- 1) распоряжением Министерства – премиальных выплат директору учреждения;
- 2) приказами учреждения – премий по итогам работы за квартал заместителям директора учреждения;
- 3) приказами учреждения после их согласования с заместителем Министра труда и социального развития Омской области (далее – заместитель Министра), осуществляющим координацию деятельности учреждений, в соответствии с распределением обязанностей, и заместителем Министра, координирующим деятельность департамента финансово-экономического обеспечения Министерства, – единовременных премий за выполнение особо важных и срочных работ, за безупречное и добросовестное исполнение трудовых обязанностей заместителям директора учреждения.

41. Для директора учреждения устанавливается ежегодная премия по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг. Размер ежегодной премии по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг определяется в порядке и условиях, установленных приложением № 6 к настоящему Положению.

42. Надбавка за почетное звание устанавливается в следующих размерах:

- 1) директору учреждения, его заместителям, имеющим почетное звание Омской области, – 5 процентов от должностного оклада;
- 2) директору учреждения, его заместителям, имеющим почетное звание Российской Федерации, – 10 процентов от должностного оклада.

Директор учреждения, его заместители, имеющие несколько почетных званий, имеют право на одну из надбавок за почетное звание по их выбору.

Основанием назначения и выплаты ежемесячной надбавки к должностному окладу за почетное звание является удостоверение или иной документ, подтверждающий присвоение почетного звания.

43. Надбавка за ученую степень устанавливается в размере 10 процентов оклада (должностного оклада).

Директор учреждения, его заместители, имеющие несколько ученых степеней, имеют право на одну из надбавок за ученую степень по их выбору.

Основанием назначения надбавки за ученую степень является диплом кандидата наук или доктора наук.

## 6. Другие вопросы

44. Работникам учреждения, директору учреждения, его заместителям в пределах фонда оплаты труда учреждения может оказываться материальная помощь. Оказание материальной помощи не связано с результатами труда.

Оказание материальной помощи осуществляется:

- к ежегодному оплачиваемому отпуску (к его части при разделении отпуска на части) либо в любое другое время, а при отсутствии заявления – одновременно с заработной платой за декабрь текущего года – в размере не более двух должностных

окладов в год по заявлению работника учреждения, директора учреждения, его заместителей;

- в связи с постигшим их стихийным бедствием, пожаром, хищением имущества, тяжелым заболеванием, а также необходимостью оплаты дорогостоящих лекарств или лечения работника учреждения, директора учреждения, его заместителя или членов их семьи, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников, регистрацией брака, рождением ребенка и в иных подобных случаях – в размере не более одного оклада (должностного оклада) в год.

45. Решение о выплате материальной помощи в отношении работников учреждения, заместителей директора учреждения, принимается директором учреждения, в отношении директора учреждения – Министром труда и социального развития Омской области.

Материальная помощь выплачивается из фонда оплаты труда:

- директору учреждения – на основании распоряжения Министерства;
- работникам учреждения, заместителям директора учреждения – в порядке, установленном локальным нормативным актом учреждения.

46. Работникам учреждения, призванным с 21 сентября 2022 года на военную службу по мобилизации или заключившим с 21 сентября 2022 года контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона "О воинской обязанности и военной службе" либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, выплачивается материальная помощь в размере не менее одного среднего месячного заработка.

Приложение № 1  
к Положению  
об оплате труда работников  
казенного учреждения Омской  
области "Центр профессиональной  
ориентации и психологической  
поддержки населения"

**Размеры**  
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников казенного учреждения Омской области "Центр профессиональной ориентации и психологической поддержки населения", замещающих должности, включенные в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Рекомендуемый размер оклада (руб.)
1	2	3	4
<b>1. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"</b>			
1	Гардеробщик, лифтер, курьер, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 2, 3 разрядов, слесарь-сантехник 2, 3 разрядов, сторож (вахтер), телефонист, уборщик служебных помещений, уборщик территории (дворник), электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 2, 3 разрядов	1 квалификационный уровень	9 915
<b>2. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"</b>			
2	Водитель автомобиля, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 4 разряда, слесарь-сантехник 4, 5 разрядов, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 4, 5 разрядов	1 квалификационный уровень	11 296
<b>3. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"</b>			
3	Делопроизводитель, секретарь-машинистка	1 квалификационный уровень	10 291
<b>4. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"</b>			

4	Заведующий хозяйством	2 квалификационный уровень	11 170
5. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"			
5	Бухгалтер, инженер, программист, специалист по охране труда, специалист по управлению персоналом, специалист отдела (в том числе с установленной внутридолжностной категорией), специалист по ремонту и обслуживанию оргтехники, экономист, юрисконсульт, инженер-программист (программист)	1 квалификационный уровень	12 639
		2 квалификационный уровень (должности, по которым установлена II внутридолжностная категория)	13 079
		3 квалификационный уровень (должности, по которым установлена I внутридолжностная категория)	13 543
		4 квалификационный уровень (должности, по которым установлено производное должностное наименование "ведущий")	14 019
6	Главный специалист отдела (сектора), главный экономист, заместитель главного бухгалтера	5 квалификационный уровень	14 509
6. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"			
7	Начальник (заведующий) отдела (сектора), руководитель группы	1 квалификационный уровень	15 939
8	Начальник филиала	3 квалификационный уровень	16317
7. Профессиональная квалификационная группа "Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг"			
9	Специалист по социальной работе	1 квалификационный уровень	11 296
8. Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей, осуществляющих предоставление социальных услуг"			
10	Заведующий отделением (службой)		15 501
9. Профессиональная квалификационная группа "Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников"			
11	Методист	3 квалификационный уровень	11 422
12	Преподаватель (кроме должностей)	4 квалификационный уровень	11 923

	преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу)	уровень	
10. Профессиональная квалификационная группа второго уровня должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера			
13	Специалист (ведущий специалист) гражданской обороны	2 квалификационный уровень	14 019
11. Профессиональные квалификационные группы должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования			
14	Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений	1 квалификационный уровень	11 923
		2 квалификационный уровень	12 184

Приложение № 2  
к Положению  
об оплате труда работников  
казенного учреждения Омской  
области "Центр профессиональной  
ориентации и психологической  
поддержки населения"

Размеры  
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников казенного  
учреждения Омской области "Центр профессиональной ориентации и  
психологической поддержки населения", замещающих должности,  
не включенные в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование должностей служащих (профессий рабочих), не отнесенных к профессиональным квалификационным группам	Размер окладов (руб.)
1	2	3
1	Консультант	10 857
2	Консультант по предоставлению государственных и муниципальных услуг	14 760
3	Администратор баз данных	12 639
4	Старший администратор баз данных	13 894
5	Специалист по закупкам	14 019
6	Заместитель начальника отдела	14 810
7	Заместитель руководителя лаборатории	15 087
8	Заведующий сектором, начальник сектора – юрист	15 087
9	Заместитель начальника филиала	15 940
10	Руководитель лаборатории (менеджер по качеству)	15 940
11	Заместитель руководителя филиала	18 412
12	Руководитель филиала	20 107

Приложение № 3  
к Положению  
об оплате труда работников  
казенного учреждения Омской  
области "Центр профессиональной  
ориентации и психологической  
поддержки населения"

**Порядок  
исчисления стажа работы работников казенного учреждения Омской области  
"Центр профессиональной ориентации и психологической  
поддержки населения"**

1. Стаж работы, являющийся основанием для установления надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (далее – стаж работы) работникам казенного учреждения Омской области "Центр профессиональной ориентации и психологической поддержки населения" (далее – учреждение), исчисляется независимо от наличия перерывов в работе.

2. В стаж работы работников учреждения засчитывается:

1) время работы как по основному месту работы, так и по совместительству в любой должности:

- в государственных, муниципальных учреждениях и предприятиях;
- в органах исполнительной власти Омской области и их территориальных органах;

- в Законодательном Собрании Омской области и его аппарате;

- в Контрольно-счетной палате Омской области и ее аппарате;

- в Избирательной комиссии Омской области и ее аппарате;

- в органах местного самоуправления Омской области;

- в местных государственных органах Омской области (областных советах народных депутатов, районных, городских, районных в городах, поселковых и сельских советах народных депутатов Омской области и их исполнительных комитетах);

- в органах государственной власти субъектов Российской Федерации и иных государственных органах, образованных в соответствии с конституциями (уставами) субъектов Российской Федерации, местных государственных органах (краевых, областных советах народных депутатов, советах народных депутатов автономных областей, автономных округов, районных, городских, районных в городах, поселковых и сельских советах народных депутатов и их исполнительных комитетах) и органах местного самоуправления;

2) время работы на выборных муниципальных должностях и должностях муниципальной службы в Омской области и иных субъектах Российской Федерации;

3) время работы в должности профсоюзного работника в профсоюзах, объединениях (ассоциациях) профсоюзов, первичных профсоюзных организациях;

4) время работы в централизованных бухгалтериях при государственных органах, учреждениях здравоохранения, образования и органах местного

самоуправления;

5) время работы на должностях бухгалтеров и экономистов, руководителей и специалистов бухгалтерских и экономических служб в государственных и муниципальных учреждениях и на предприятиях;

6) военная служба, служба в органах внутренних дел, органах безопасности, Государственной противопожарной службе, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, налоговой полиции, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органах.

Приложение № 4  
к Положению  
об оплате труда работников  
казенного учреждения Омской  
области "Центр профессиональной  
ориентации и психологической  
поддержки населения"

Примерные показатели и критерии  
оценки эффективности деятельности работников казенного учреждения  
Омской области "Центр профессиональной ориентации и  
психологической поддержки населения"

№ ш/п	Группы должностей	Показатели оценки эффективности деятельности работников	Критерии оценки эффективности деятельности работников
1	2	3	4
Общие показатели оценки эффективности работников			
1	Все должности, включенные в платное расписание организаций	<p>Надлежащее исполнение трудовых обязанностей и соблюдение трудовой дисциплины</p> <p>Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил поведения и общения</p>	<p>Отсутствие фактов неисполнения или ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей.</p> <p>Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка.</p> <p>Отсутствие нарушений техники безопасности и требований пожарной безопасности.</p> <p>Отсутствие фактов несоблюдения норм профессиональной этики, правил делового поведения и общения</p>
Показатели оценки эффективности работников по группам должностей			
2	Должности работников, занятых финансово-экономическими вопросами	Соблюдение положений Бюджетного кодекса Российской Федерации, Федерального закона "О бухгалтерском учете"	<p>Отсутствие нарушений при организации ведения бухгалтерского учета.</p> <p>Отсутствие нарушений сроков сдачи отчетных материалов, заявок, планов, смет, графиков,</p>

		<p>Организация работы по недопущению и минимизации кредиторской задолженности</p> <p>Своевременное, целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств, в том числе в рамках государственного задания</p>	<p>бюджетной отчетности.</p> <p>Отсутствие предписаний надзорных и контролирующих органов.</p> <p>Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств</p>
3	<p>Должности работников, занятых правовыми вопросами</p>	<p>Осуществление своевременной и качественной подготовки и (или) правовой экспертизы локальных нормативных актов учреждения (приказов, положений, должностных инструкций и т.п.)</p> <p>Осуществление правового сопровождения процесса заключения договоров, соглашений и других юридических документов, мониторинга изменений в законодательстве</p>	<p>Отсутствие нарушений при ведении необходимой документации, своевременное предоставление установленной отчетности.</p> <p>Отсутствие предписаний надзорных и контролирующих органов.</p> <p>Отсутствие решений суда по судебным спорам, вынесенным не в пользу учреждения.</p> <p>Отсутствие замечаний по подготовке и (или) правовой экспертизе локальных нормативных актов (приказов, положений, должностных инструкций и т.п.).</p> <p>Отсутствие обоснованных жалоб получателей социальных услуг на качество предоставляемых социальных услуг</p>
4	<p>Должности работников, занятых кадровыми вопросами, делопроизводством и архивоведением</p>	<p>Осуществление своевременной подготовки кадровых и архивных документов, надлежащее их оформление</p> <p>Соблюдение положений и норм, установленных трудовым законодательством при оформлении (сопровождении) трудовых отношений с работниками</p>	<p>Отсутствие нарушений при ведении необходимой документации, своевременное предоставление установленной отчетности.</p> <p>Отсутствие предписаний надзорных и контролирующих органов.</p> <p>Отсутствие замечаний по результатам внутренних и внешних проверок, связанных с кадровым делопроизводством</p>
5	<p>Должности работников, отвечающих за соблюдение техники безопасности</p>	<p>Организация мероприятий, обеспечивающих противопожарный, антитеррористический режим, своевременность проверок противопожарных и охранных средств и приборов</p> <p>Профилактика травматизма, чрезвычайных ситуаций, профессиональных заболеваний</p>	<p>Отсутствие травм на работе, чрезвычайных ситуаций, профессиональных заболеваний работников учреждения.</p> <p>Выполнение планов по улучшению условий труда, охраны труда работников учреждения, санитарно-оздоровительных мероприятий.</p> <p>Отсутствие обоснованных жалоб получателей социальных услуг, замечаний по результатам проверок</p>

6	<p>Должности и профессии работников хозяйственной службы, занятых в сфере обслуживания и ремонта зданий и оборудования, отвечающих за сохранность имущества</p>	<p>работников учреждения</p> <p>Обеспечение сохранности имущества и инвентаря, принадлежащего учреждению</p> <p>Обеспечение своевременного обслуживания и ремонта зданий и оборудования</p> <p>Осуществление контроля рационального использования материальных ресурсов (электроэнергии, тепла, воды)</p>	<p>Своевременное и качественное устранение аварийных ситуаций.</p> <p>Отсутствие срывов в работе инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем и чрезвычайных ситуаций, происшедших по вине работника учреждения.</p> <p>Своевременное и качественное проведение работ по благоустройству прилегающей к учреждению территории.</p> <p>Отсутствие замечаний по результатам проверок</p>
7	<p>Должности работников, обеспечивающих функционирование компьютерной техники</p>	<p>Обеспечение бесперебойности работы компьютерной техники, систем ввода и вывода информации</p> <p>Обеспечение проведения работ, связанных с расширением мультисервисной или защищенной сети</p>	<p>Отсутствие срывов в работе компьютеров, множительной и другой оргтехники.</p> <p>Проведение обучающих консультаций по работе с прикладными программными модулями.</p> <p>Участие в проектах по внедрению информационных технологий в системе социальной защиты населения.</p> <p>Выполнение работ, связанных с ремонтными или профилактическими работами, расширением мультисервисной или защищенной сети</p>
8	<p>Должности водителей автотранспорта</p>	<p>Обеспечение бережного отношения к вверенному имуществу</p> <p>Обеспечение безаварийного режима работы</p>	<p>Отсутствие замечаний по содержанию и сохранности вверенного имущества учреждения (автотранспортного средства, механизмов, приспособлений и др.).</p> <p>Отсутствие замечаний по результатам проверок.</p> <p>Отсутствие дорожно-транспортных происшествий по вине работника.</p> <p>Качественное транспортное обслуживание мероприятий, проводимых организацией</p>
9	<p>Должности работников, занятых вопросами закупок</p>	<p>Соблюдение законодательства, регулирующего деятельность в сфере закупок</p> <p>Осуществление своевременной подготовки документов о закупках, надлежащее их оформление</p>	<p>Отсутствие предписаний надзорных и контролирующих органов.</p> <p>Отсутствие замечаний по результатам внутренних и внешних проверок, связанных с осуществлением закупок.</p> <p>Отсутствие нарушений при ведении необходимой</p>

			документации, своевременное представление установленной отчетности
--	--	--	---

Приложение № 5  
к Положению  
об оплате труда работников  
казенного учреждения Омской  
области "Центр профессиональной  
ориентации и психологической  
поддержки населения"

**Порядок**  
расчета размеров окладов и надбавок за сложность и напряженность директора,  
заместителей директора казенного учреждения Омской области  
"Центр профессиональной ориентации и психологической  
поддержки населения"

1. Размер должностного оклада директора казенного учреждения Омской области "Центр профессиональной ориентации и психологической поддержки населения" (далее – учреждение) устанавливается исходя из группы по оплате труда руководителей с учетом особенности организации деятельности учреждения в следующих размерах:

Группа по оплате труда руководителей	Штатная численность учреждения, шт. ед.	Размер оклада, руб.
I	до 200	28 090
II	свыше 201	29 405

2. Размер надбавки за сложность и напряженность директору, заместителям директора определяется в процентах от установленных должностных окладов в зависимости от значения надбавки по каждому из следующих показателей:

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя	Надбавка, %
1	2	3	4
1	Объем целевых показателей	До 80 000	5
		Свыше 100 000	10
2	Экстерриториальный принцип предоставления услуг (выезд на базу других организаций)		10
3	Количество обособленных территорий, на которых расположены помещения для оказания услуг	более 1 территории	30
4	Обеспечение требований к организации лицензируемой деятельности учреждения		5
5	Количество специалистов, обеспечивающих психолого-профоригирированную помощь населению, предусмотренных штатным расписанием	Свыше 50 человек	20
6	Количество специалистов, осуществляющих информационно-методическое сопровождение	Свыше 10 человек	25

	психолого-профориентационной деятельности, предусмотренных штатным расписанием		
--	---	--	--

3. Сведения о значениях показателей для расчета надбавки за сложность и напряженность по состоянию на 1 октября текущего года, установленных пунктом 2 настоящего Порядка, представляются отраслевыми департаментами Министерства труда и социального развития Омской области (далее – Министерство) ежегодно, в срок до 5 октября текущего года, в управление отраслевого планирования и финансирования департамента финансово-экономического обеспечения Министерства за подписью первого заместителя Министра труда и социального развития Омской области, заместителя Министра труда и социального развития Омской области, осуществляющих координацию деятельности учреждения.

Оклады, надбавка за сложность и напряженность на следующий год устанавливаются директору учреждения, его заместителям распоряжением Министерства не позднее 20 октября текущего года.

Приложение № 6  
к Положению  
об оплате труда работников  
казенного учреждения Омской  
области "Центр профессиональной  
ориентации и психологической  
поддержки населения"

**Порядок**  
расчета размера премиальных выплат по итогам работы за квартал директору,  
заместителям директора казенного учреждения Омской области "Центр  
профессиональной ориентации и психологической поддержки населения"  
и ежегодной премии по результатам независимой оценки качества  
условий оказания услуг директору казенного учреждения  
Омской области "Центр профессиональной  
ориентации и психологической  
поддержки населения"

1. Расчет размера премии по итогам работы за квартал директору, заместителям директора казенного учреждения Омской области "Центр профессиональной ориентации и психологической поддержки населения" (далее – учреждение) осуществляется путем суммирования количества процентов, установленных по каждому целевому показателю.

2. Размеры премиальных выплат по итогам работы за квартал директору учреждения определяются Министерством труда и социального развития Омской области (далее – Министерство) в процентах от установленных должностных окладов в зависимости от выполнения следующих целевых показателей эффективности деятельности учреждения:

№ п/п	Целевой показатель эффективности деятельности	Критерии выполнения	Количество процентов
1	2	3	4
1	Своевременность и качество предоставления сведений о прогнозе расходов, информации об ожидаемом исполнении расходов за счет средств областного бюджета и за счет средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности	Отсутствие случаев несвоевременного и некачественного предоставления сведений о прогнозе расходов, информации об ожидаемом исполнении расходов за счет средств областного бюджета и за счет средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, на очередной календарный месяц	10
2	Количество изменений, внесенных в план финансово-хозяйственной деятельности, инициированных учреждением, за исключением основания внесения изменений в закон Омской области об областном	Количество изменений, внесенных в план финансово-хозяйственной деятельности не более 3 раз	10

	бюджете		
3	Обеспечение кадрами	Укомплектованность работниками не менее чем на 85 % от штатной численности должностей	5
4	Обеспечение разработки новых информационных и методических материалов по вопросам профориентации и психологической поддержки	Разработка 2-х и более новых информационных и методических материалов по вопросам профориентации и психологической поддержки	25
5	Участие в организации и проведении муниципальных, региональных профориентационных акций, проектов, конкурсов, других мероприятий	Участие в течение отчетного периода в организации и проведении муниципальных, региональных профориентационных акций, проектов, конкурсов, других мероприятий	15
6	Обеспечение разработки новых психолого-профориентационных технологий, программ	Разработка и внедрение 3-х и более новых психолого-профориентационных технологий, программ за отчетный период	35

3. Размер премии по итогам работы за квартал директору учреждения, его заместителям увеличивается в пределах фонда оплаты труда на 30 процентов оклада в случае поощрения (награждения) директора учреждения, его заместителей в период, по итогам работы за который осуществляется премирование:

- поощрениями и наградами Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации;

- государственными наградами (знаками отличия, орденами и медалями) Российской Федерации;

- государственными наградами (знаками отличия и медалями) Омской области, в том числе знаком отличия "За служение Омской области" (трех степеней), золотой медалью "За особые заслуги перед Омской областью", медалью "За высокие достижения";

- ведомственными знаками отличия, в том числе Почетной грамотой и Благодарностью Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации;

- наградами высших органов государственной власти Омской области, в том числе почетными грамотами Законодательного Собрания Омской области и Правительства Омской области, Благодарственным письмом Законодательного Собрания Омской области, благодарственным письмом Губернатора Омской области.

4. Размер премии по итогам работы за квартал директору учреждения, его заместителям, рассчитанный в соответствии с пунктом 2 настоящего Порядка, уменьшается пропорционально уменьшению бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников учреждений.

5. Отчеты о выполнении целевых показателей эффективности деятельности по итогам работы за квартал (далее – отчет по итогам работы за квартал) по форме согласно приложению к настоящему Порядку с приложением подтверждающих документов представляются учреждениями до 8 числа месяца, следующего за отчетным кварталом (далее – отчетный месяц) в департамент занятости населения

Министерства.

6. Для премирования по итогам работы за квартал осуществляется представление отчетов по итогам работы за квартал в структурные подразделения Министерства, указанные в пункте 5 настоящего Порядка, в срок до 8 числа отчетного месяца управлением отраслевого планирования и финансирования департамента финансово-экономического обеспечения Министерства (далее – управление отраслевого планирования и финансирования) – по выполнению учреждениями первого и второго целевых показателей.

7. Департамент занятости населения Министерства совместно с управлением государственной службы и кадров департамента кадрового и документационного обеспечения Министерства (далее – управление государственной службы и кадров) осуществляют проверку отчетов по итогам работы за квартал и направляют согласованную сводную информацию в управление отраслевого планирования и финансирования для премирования по итогам работы за квартал до 13 числа отчетного месяца.

Управление государственной службы и кадров представляет в управление отраслевого планирования и финансирования информацию о руководителях, имеющих дисциплинарные взыскания, совершенные в период, за который производится премирование, в сроки, предусмотренные настоящим пунктом.

8. Управление отраслевого планирования и финансирования производит расчет размера премии по итогам работы за квартал и представляет его в управление государственной службы и кадров в течение 3 рабочих дней со дня получения информации, предусмотренной пунктом 7 настоящего Порядка.

9. Управление государственной службы и кадров осуществляет подготовку проекта распоряжения Министерства о премировании директора учреждения по итогам работы за квартал в течение 2 рабочих дней со дня получения расчета размера премии по итогам работы за квартал.

10. Премия по итогам работы за квартал директору учреждения, его заместителям не выплачивается при наличии следующих оснований:

- 1) существенные финансовые нарушения в деятельности учреждения по результатам проверок контролирующих организаций;
- 2) чрезвычайная ситуация в учреждении, обусловленная недобросовестным исполнением обязанностей работниками учреждения.

11. Размер премии по итогам работы за квартал директору учреждения, его заместителям при наличии неснятого дисциплинарного взыскания за дисциплинарные проступки, совершенные в период, за который производится премирование, снижается:

- 1) за замечание – на 50 процентов;
- 2) за выговор – на 100 процентов.

Директору учреждения, имеющему неснятые дисциплинарные взыскания за дисциплинарные проступки, совершенные в период, за который производится премирование, размер премии по итогам работы за квартал, не снижается по решению Министра труда и социального развития Омской области на основании предложений первого заместителя Министра труда и социального развития Омской области или заместителей Министра труда и социального развития Омской области.

12. Снижение размера премии директору учреждения, его заместителю в связи с применением к ним дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

13. Директору учреждения устанавливается ежегодная премия по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг при условии выполнения следующих показателей эффективности деятельности:

№ п/п	Целевой показатель эффективности деятельности директора	Критерии выполнения	Размер премии в процентах от оклада (должностного оклада)
1	2	3	4
1	Количество баллов, полученных учреждением по итогам проведения независимой оценки качества условий оказания услуг по совокупности критериев оценки качества условий оказания услуг организаций в сфере образования, определенных в соответствии с приказами Министерства просвещения Российской Федерации от 13 марта 2019 года № 114 "Об утверждении показателей, характеризующих общие критерии оценки качества условий осуществления образовательной деятельности организациями, осуществляющими образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования, основным программам профессионального обучения, дополнительным общеобразовательным программам", Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 3 сентября 2020 года № 1156 "Об утверждении показателей, характеризующих общие критерии оценки качества условий осуществления образовательной деятельности организациями, осуществляющими образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам", Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 31 мая 2018 года № 344н "Об утверждении единого порядка расчета показателей, характеризующих общие критерии оценки качества условий оказания услуг организациями в сфере культуры, охраны здоровья, образования, социального обслуживания и федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы", баллов	от 91 до 100	20
		от 80 до 90	15
		от 70 до 79	10
2	Степень выполнения учреждением плана по	100	10

устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг, разработанного в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 17 апреля 2018 года № 457, %		
--	--	--

Отчеты о выполнении целевых показателей эффективности деятельности по итогам независимой оценки качества условий оказания услуг ежегодно, в срок до 20 января, направляются в управление отраслевого планирования и финансирования:

1) аналитическим отделом Министерства – по показателю "Количество баллов, полученных учреждением по итогам проведения независимой оценки качества условий оказания услуг по совокупности критериев оценки качества условий оказания услуг организаций в сфере образования, определенных в соответствии с приказами Министерства просвещения Российской Федерации от 13 марта 2019 года № 114 "Об утверждении показателей, характеризующих общие критерии оценки качества условий осуществления образовательной деятельности организациями, осуществляющими образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования, основным программам профессионального обучения, дополнительным общеобразовательным программам", Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 3 сентября 2020 года № 1156 "Об утверждении показателей, характеризующих общие критерии оценки качества условий осуществления образовательной деятельности организациями, осуществляющими образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам", Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 31 мая 2018 года № 344н "Об утверждении единого порядка расчета показателей, характеризующих общие критерии оценки качества условий оказания услуг организациями в сфере культуры, охраны здоровья, образования, социального обслуживания и федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы";

2) департаментом занятости Министерства – по показателю "Степень выполнения учреждением плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг, разработанного в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 17 апреля 2018 года № 457".

Приложение  
к Порядку расчета размера  
премиальных выплат по итогам  
работы за квартал директору, заместителям  
директора казенного учреждения  
Омской области "Центр профессиональной  
ориентации и психологической поддержки  
населения" и ежегодной премии  
по результатам независимой оценки  
качества условий оказания услуг  
директору казенного учреждения  
Омской области "Центр профессиональной  
ориентации и психологической  
поддержки населения"

Отчет  
о выполнении целевых показателей эффективности деятельности

\_\_\_\_\_

(наименование должности директора, его заместителя)

за \_\_\_\_\_

(период, по итогам работы за который осуществляется премирование)

N п/п	Целевой показатель эффективности деятельности	Результат выполнения
1	2	3

Директор учреждения

\_\_\_\_\_

(подпись)

\_\_\_\_\_

(инициалы, фамилия)