



ПРАВИТЕЛЬСТВО САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 23.12.2022 № 1222

Об оплате труда работников государственных казенных учреждений Самарской области, подведомственных министерству труда, занятости и миграционной политики Самарской области, и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области

В соответствии со статьей 11 Закона Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» Правительство Самарской области ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений Самарской области, подведомственных министерству труда, занятости и миграционной политики Самарской области.

2. Утвердить прилагаемые должностные оклады (оклады) работников государственных казенных учреждений Самарской области, подведомственных министерству труда, занятости и миграционной политики Самарской области.

3. Установить, что размеры должностных окладов (окладов) работников государственных казенных учреждений Самарской области, подведомственных министерству труда, занятости и миграционной политики Самарской области, индексируются в сроки и размерах, которые устанавливаются Правительством Самарской области.

4. Признать утратившими силу следующие постановления Правительства Самарской области:

от 27.02.2017 № 120 «Об оплате труда работников государственных

казенных учреждений Самарской области, подведомственных министерству труда, занятости и миграционной политики Самарской области»;

от 06.09.2019 № 621 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 27.02.2017 № 120 «Об оплате труда работников государственных казенных учреждений Самарской области центров занятости населения городских округов и муниципальных районов Самарской области»;

от 10.04.2020 № 241 «О внесении изменения в постановление Правительства Самарской области от 27.02.2017 № 120 «Об оплате труда работников государственных казенных учреждений Самарской области центров занятости населения городских округов и муниципальных районов Самарской области»;

от 27.01.2021 № 30 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» в части пункта 2;

от 10.01.2022 № 7 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 27.02.2017 № 120 «Об оплате труда работников государственных казенных учреждений Самарской области центров занятости населения городских округов и муниципальных районов Самарской области»;

от 23.09.2022 № 796 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 27.02.2017 № 120 «Об оплате труда работников государственных казенных учреждений Самарской области центров занятости населения городских округов и муниципальных районов Самарской области»;

от 17.10.2022 № 864 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 27.02.2017 № 120 «Об оплате труда работников государственных казенных учреждений Самарской области, подведомственных министерству труда, занятости и миграционной политики Самарской области».

5. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области.

6. Опубликовать настоящее постановление в средствах массовой информации.

7. Настоящее постановление вступает в силу с 1 января 2023 года.

Первый
вице-губернатор
председатель Правительства
Самарской области



В.В.Кудряшов

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства
Самарской области
от 23.12.2022 № 1222

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственных казенных учреждений
Самарской области, подведомственных министерству труда, занятости и
миграционной политики Самарской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников государственных казенных учреждений Самарской области, подведомственных министерству труда, занятости и миграционной политики Самарской области (далее – Учреждения).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Законом Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области».

1.3. Заработная плата работников Учреждений состоит из должностного оклада (оклада), выплат стимулирующего и компенсационного характера.

1.4. Должностной оклад (оклад) работникам Учреждений устанавливается приказом (распоряжением) директора соответствующего Учреждения.

1.5. К выплатам стимулирующего характера относятся:

ежемесячная надбавка к должностному окладу (окладу) за интенсивность и напряженность работы;

ежемесячная надбавка к должностному окладу (окладу) за выслугу лет;

премия по итогам работы за месяц;

премия по итогам работы за год;
единовременная премия;
единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

1.6. К выплатам компенсационного характера относятся:

доплата за совмещение профессий (должностей);
доплата за расширение зоны обслуживания;
доплата за увеличение объема работы (в том числе за выполнение обязанностей наставников) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата за сверхурочную работу;
доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
доплата за работу в ночное время;
доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;
ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу работников, допущенных к государственной тайне на постоянной основе.

1.7. Работникам Учреждений может быть выплачена материальная помощь в порядке, определенном настоящим Положением.

1.8. Размеры выплат стимулирующего, компенсационного характера и материальной помощи директорам Учреждений, устанавливаются в соответствии с настоящим Положением по решению работодателя. Размеры выплат стимулирующего, компенсационного характера и материальной помощи руководителям территориальных центров занятости населения устанавливаются в соответствии с настоящим Положением директором соответствующего Учреждения по согласованию с министром труда, занятости и миграционной политики Самарской области.

1.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы за календарный год директоров Учреждений и среднемесячной заработной платы за календарный год работников соответствующих

Учреждений устанавливается в кратности 4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы за календарный год заместителей директоров Учреждений и среднемесячной заработной платы за календарный год работников соответствующих Учреждений устанавливается в кратности 3,5.

Среднемесячная заработная плата директоров Учреждений, заместителей директоров Учреждений и среднемесячная заработная плата работников соответствующих Учреждений в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы директоров, заместителей директоров и среднемесячной заработной платы работников соответствующих Учреждений за календарный год рассчитываются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

1.10. Обеспечение уровня месячной заработной платы работников Учреждений, отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не ниже минимального размера оплаты труда производится в абсолютном выражении либо в процентах от установленных размеров должностных окладов (окладов) работников Учреждений.

Порядок обеспечения уровня месячной заработной платы работников Учреждений, отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не ниже минимального размера оплаты труда утверждается локальными нормативными актами Учреждений.

1.11. Перечень должностей работников Учреждений по категориям определен в приложении к настоящему Положению.

2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников Учреждений формируется в соответствии с настоящим Положением за счет средств областного

бюджета и средств субвенции, предоставляемой из федерального бюджета бюджету Самарской области на реализацию переданного полномочия для осуществления органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации полномочия Российской Федерации по осуществлению социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными (далее – субвенция), исходя из должностных окладов (окладов), установленных штатным расписанием Учреждений, и рассчитывается по формуле

$$\text{ФОТ}_y = \text{ФОТ}_{\text{Ауп}} + \text{ФОТ}_{\text{оп}} + \text{ФОТ}_{\text{моп}},$$

где ФОТ_y – фонд оплаты труда работников Учреждений;

$\text{ФОТ}_{\text{Ауп}}$ – фонд оплаты труда работников Учреждений, относящихся к категории административно-управленческого персонала;

$\text{ФОТ}_{\text{оп}}$ – фонд оплаты труда работников Учреждений, относящихся к категории основного персонала;

$\text{ФОТ}_{\text{моп}}$ – фонд оплаты труда работников Учреждений, относящихся к категории младшего обслуживающего персонала.

2.2. При формировании фонда оплаты труда работников Учреждений, относящихся к категории административно-управленческого персонала, за счет средств областного бюджета предусматриваются следующие финансовые средства (в расчете на год):

на выплату должностных окладов – 12 должностных окладов;

на выплату ежемесячной надбавки к должностному окладу за интенсивность и напряженность работы – 1,2 должностного оклада;

на выплату ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет – 3 должностных оклада;

на выплату премий по итогам работы за месяц – 5,4 должностного оклада;

на единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска – 1 должностной оклад;

на выплаты компенсационного характера – 0,2 должностного оклада.

При формировании фонда оплаты труда работников Учреждений, относящихся к категории административно-управленческого персонала, за счет средств субвенции предусматривается выплата части ежемесячной надбавки к должностному окладу (окладу) за интенсивность и напряженность работы, но не более размера затрат на организацию осуществления переданного полномочия, установленного методикой определения общего объема субвенций, предоставляемых из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации и бюджету г. Байконура в целях финансового обеспечения расходных обязательств субъектов Российской Федерации, возникающих при реализации переданного для осуществления исполнительным органам субъектов Российской Федерации полномочия Российской Федерации по осуществлению социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 16.03.2019 № 277 (далее – методика определения общего объема субвенций).

2.3. При формировании фонда оплаты труда работников Учреждений, относящихся к категории основного персонала, за счет средств областного бюджета предусматриваются следующие финансовые средства (в расчете на год):

на выплату должностных окладов – 12 должностных окладов;

на выплату ежемесячной надбавки к должностному окладу за интенсивность и напряженность работы – 1 должностной оклад;

на выплату ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет – 3 должностных оклада;

на выплату премий по итогам работы за месяц – 8,4 должностного оклада;

на единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска – 1 должностной оклад;



на выплаты компенсационного характера – 0,3 должностного оклада.

При формировании фонда оплаты труда работников Учреждений, относящихся к категории основного персонала, за счет средств субвенции предусматривается выплата части ежемесячной надбавки к должностному окладу (окладу) за интенсивность и напряженность работы, но не более размера затрат на организацию осуществления переданного полномочия, установленного методикой определения общего объема субвенций.

2.4. При формировании фонда оплаты труда работников Учреждений, относящихся к категории младшего обслуживающего персонала, за счет средств областного бюджета предусматриваются следующие финансовые средства (в расчете на год):

на выплату окладов – 12 окладов;

на выплату ежемесячной надбавки к окладу за интенсивность и напряженность работы – 0,9 оклада;

на выплату ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет – 3 оклада;

на выплату премий по итогам работы за месяц – 1 оклад;

на единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска – 1 оклад;

на выплаты компенсационного характера – 0,31 оклада.

2.5. Директор соответствующего Учреждения вправе перераспределять средства фонда оплаты труда между выплатами, предусмотренными пунктами 2.2 – 2.4 настоящего Положения.

2.6. Сложившаяся экономия по фонду оплаты труда соответствующего Учреждения направляется на выплаты компенсационного, стимулирующего характера и выплату материальной помощи в соответствии с настоящим Положением.

3. Выплаты стимулирующего характера

3.1. Ежемесячная надбавка к должностному окладу (окладу) за интенсивность и напряженность работы устанавливается работникам Учреждений с учетом степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, показателей результативности, характеризующих их выполнение, и других факторов.

Решение об установлении ежемесячной надбавки к должностному окладу (окладу) работникам Учреждений за интенсивность и напряженность работы и ее размерах принимается директором соответствующего Учреждения на основании мотивированного представления руководителя соответствующего территориального центра занятости населения. Размер ежемесячной надбавки к должностному окладу (окладу) за интенсивность и напряженность работы устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (окладу) и не может превышать 150% в месяц.

Ежемесячная надбавка к должностному окладу (окладу) за интенсивность и напряженность работы работникам Учреждений устанавливается приказом директора соответствующего Учреждения ежеквартально и выплачивается одновременно с должностным окладом (окладом) с даты, определённой в приказе.

В течение квартала размер ежемесячной надбавки к должностному окладу (окладу) за интенсивность и напряженность работы работникам Учреждений может быть увеличен (снижен) или ее выплата прекращена полностью в зависимости от изменения показателей их работы в порядке, установленном трудовым законодательством.

Для установления ежемесячной надбавки за интенсивность и напряженность работы используются следующие показатели:

- разработка и реализация инициативных решений;
- выполнение особо важных работ;

выполнение работы высокой напряженности и интенсивности (систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);

специальный режим работы (работа, связанная с передвижением по городу и области, выполнение отдельных заданий вне постоянного рабочего места).

Водителям автомобиля ежемесячная надбавка к окладу за интенсивность и напряженность работы устанавливается дополнительно к показателям, предусмотренным абзацами с шестого по девятый настоящего пункта, за безаварийную работу и соблюдение правил дорожного движения.

Ежемесячная надбавка к должностному окладу (окладу) за интенсивность и напряженность работы выплачивается за счет средств областного бюджета и средств субвенции.

Порядок и условия распределения и расходования средств субвенции устанавливаются локальными нормативными актами.

3.2. Работникам Учреждений устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу (окладу) за выслугу лет в следующих размерах:

при стаже работы от 1 года до 5 лет работы – 10% должностного оклада (оклада);

при стаже работы от 5 до 10 лет работы – 15% должностного оклада (оклада);

при стаже работы от 10 до 15 лет работы – 20% должностного оклада (оклада);

при стаже работы свыше 15 лет работы – 30% должностного оклада (оклада).

В стаж работы, дающий право на установление и выплату ежемесячной надбавки к должностному окладу (окладу) за выслугу лет, включается время работы как по основной работе, так и по работе по совместительству в органах службы занятости населения на территории

Российской Федерации независимо от их ведомственной подчиненности. Для определения размера ежемесячной надбавки к должностному окладу (окладу) за выслугу лет указанное время работы в разные периоды суммируется.

В стаж работы, дающий право на выплату надбавки за выслугу лет, на основании решения директора соответствующего Учреждения могут включаться периоды замещения отдельных должностей (профессий) руководителей, специалистов, служащих и рабочих в организациях, учреждениях и предприятиях, опыт и знания работы в которых необходимы для выполнения должностных обязанностей (профессиональных обязанностей) по занимаемой должности (профессии). Периоды работы в указанных должностях (профессиях) в совокупности не должны превышать 5 лет.

Основными документами для определения стажа работы, в соответствии с которыми устанавливается размер ежемесячной надбавки к должностному окладу (окладу) за выслугу лет, являются трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности, оформленные в установленном законодательством порядке. Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы.

Установление ежемесячной надбавки к должностному окладу (окладу) за выслугу лет производится со дня возникновения у работников Учреждений права на получение указанной надбавки.

Ежемесячная надбавка к должностному окладу (окладу) за выслугу лет выплачивается одновременно с должностным окладом (окладом) в порядке, установленном действующим законодательством.

3.3. Премирование работников Учреждений по итогам работы за месяц производится в целях усиления их материальной заинтересованности в достижении показателей работы Учреждений, повышении качества выполняемых задач, своевременном и добросовестном исполнении своих обязанностей, а также в повышении

уровня ответственности за порученную работу.

Премирование работников Учреждений, относящихся к категории административно-управленческого и основного персонала, по итогам работы за месяц производится за выполнение показателей эффективности Учреждений, утвержденных локальными нормативными актами министерства труда, занятости и миграционной политики Самарской области и локальными актами Учреждений, которые утверждены в соответствии с указанными актами министерства труда, занятости и миграционной политики Самарской области, и выполнение следующих качественных показателей труда:

своевременное выполнение планов, заданий и мероприятий;

проявление творческой инициативы при выполнении задач, поставленных перед Учреждением, и подготовке инициативных предложений по совершенствованию деятельности Учреждения;

оперативность и профессионализм работника в решении вопросов, входящих в его компетенцию, подготовке документов, выполнении поручений руководства Учреждения;

степень ответственности при выполнении работником заданий.

Показателем премии по итогам работы за месяц водителю автомобиля является высокая исполнительская дисциплина.

Для установления премии по итогам работы за месяц другим работникам, относящимся к категории младшего обслуживающего персонала, используются следующие показатели:

содержание закрепленных зданий, помещений, а также прилегающих территорий в надлежащем порядке;

обеспечение надежной и бесперебойной работы обслуживаемого оборудования.

Размер премии по итогам работы за месяц может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к должностному

окладу (окладу). Премирование работников по итогам работы за месяц производится на основании приказа директора соответствующего Учреждения. Премия по итогам работы за месяц выплачивается одновременно с должностным окладом (окладом) в порядке, установленном действующим законодательством.

При невыполнении указанных показателей, а также за нарушение трудовой дисциплины премия по итогам работы за месяц не выплачивается или выплачивается в пониженном размере.

Работникам Учреждений, проработавшим неполный месяц, а также работникам Учреждений, вновь поступившим на работу, выплата премии по итогам работы за месяц производится за фактически отработанное время. Лицам, уволенным в отчетном месяце по собственному желанию или за нарушение трудовой дисциплины, премия по итогам работы за месяц за отчетный месяц не выплачивается.

3.4. Премирование по итогам работы за год работников Учреждений осуществляется исходя из выполнения следующих показателей труда:

эффективность использования бюджетных средств;

отсутствие жалоб на качество оказанных государственных услуг;

выполнение показателей, характеризующих деятельность Учреждений.

Водитель автомобиля премируется за отсутствие аварий и дорожно-транспортных происшествий по вине водителя.

Размер премии по итогам работы за год может быть снижен или премия по итогам работы за год может быть не начислена при невыполнении показателей премирования, указанных в настоящем пункте.

На выплату премии по итогам работы за год направляются средства, полученные за счет экономии фонда оплаты труда работников соответствующего Учреждения.

Премия по итогам работы за год может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к должностному

окладу (окладу) и максимальным размером не ограничивается.

Работникам Учреждений, вновь поступившим на работу в течение года, по итогам которого производится премирование, премия по итогам работы за год начисляется пропорционально отработанному времени. Лицам, уволенным в отчетном году, премия по итогам работы за год не выплачивается.

Премирование работников по итогам работы за год производится на основании приказа директора соответствующего Учреждения.

3.5. Единовременное премирование работников Учреждений может осуществляться:

- за выполнение особо важных и ответственных заданий;
- в связи с государственными праздниками (Международным женским днем, Днем защитника Отечества);
- в связи с празднованием дня основания службы занятости;
- при присвоении почетных званий и награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Министерства труда и социальной защиты населения Российской Федерации, государственными наградами Самарской области, наградами высших органов государственной власти Самарской области, наградами министерства труда, занятости и миграционной политики Самарской области, иными наградами городских округов и муниципальных районов Самарской области.

На выплату единовременной премии направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда работников соответствующего Учреждения.

Размер единовременной премии устанавливается работникам Учреждений на основании приказа директора соответствующего Учреждения и максимальным размером не ограничивается.

Конкретный размер единовременной премии может быть определен как в процентах к должностному окладу (окладу) работников Учреждений,

так и в абсолютном размере.

3.6. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (далее – единовременная выплата) работнику Учреждения производится один раз в год в размере одного должностного оклада (оклада). Основанием для единовременной выплаты является заявление работника Учреждения.

При разделении ежегодного оплачиваемого отпуска на несколько частей единовременная выплата производится один раз.

В случае если по каким-либо причинам в текущем календарном году ежегодный оплачиваемый отпуск работнику Учреждения не был предоставлен и (или) единовременная выплата не была произведена, то указанная выплата производится по заявлению работника Учреждения в конце текущего календарного года.

Работникам Учреждений, принятым на работу в текущем календарном году, при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска единовременная выплата производится пропорционально числу полных отработанных календарных месяцев в текущем календарном году.

Работникам Учреждений, принятым на работу в текущем календарном году и не использовавшим права на ежегодный оплачиваемый отпуск, единовременная выплата производится пропорционально числу полных отработанных календарных месяцев в текущем календарном году.

При увольнении работника Учреждения, проработавшего неполный календарный год и не использовавшего ежегодный оплачиваемый отпуск, единовременная выплата производится пропорционально числу полных отработанных календарных месяцев в текущем календарном году.

Размер единовременной выплаты во всех случаях определяется исходя из должностного оклада (оклада), установленного на день выплаты.

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Работникам Учреждений при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, производятся компенсационные выплаты.

4.2. Доплата к должностным окладам (окладам) работников Учреждений за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2, 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.3. Оплата сверхурочных работ производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами Учреждений по согласованию с представительным органом работников Учреждений.

4.4. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в порядке, предусмотренном статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными актами Учреждений по согласованию с представительным органом работников Учреждений.

4.5. Доплата за работу в ночное время работникам Учреждений устанавливается в размере 20 процентов часовой ставки должностного оклада (оклада) за каждый час работы.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

4.6. Размер часовой ставки при расчете доплат за сверхурочную

работу, работу в ночное время и работу во вредных и (или) опасных условиях труда рассчитывается путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени. Среднемесячная норма рабочего времени определяется путем деления нормы рабочего времени по производственному календарю на соответствующий год на 12 (количество месяцев).

4.7. Ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу работников, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, выплачивается в соответствии с действующим законодательством.

4.8. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в размере 4 процентов должностного оклада (оклада) приказом директора соответствующего Учреждения на основании проведенной в установленном законодательством Российской Федерации порядке специальной оценки условий труда и начисляется за время фактической работы в таких условиях.

4.9. Работникам Учреждений, выполняющим обязанности наставников, устанавливается доплата в размере не менее 10 процентов должностного оклада. Доплата за наставничество устанавливается приказом директора соответствующего Учреждения в отношении работников Учреждений, на которых данные обязанности возложены трудовым договором. Размер доплаты зависит:

- от количества прикрепленных к наставнику работников;
- от уровня профессиональной подготовки прикрепленных к наставнику работников.

5. Порядок выплаты материальной помощи

5.1. Работникам Учреждений может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

увольнение по собственному желанию в связи с выходом на пенсию;
к датам 50, 55, 60, 65 лет со дня рождения;
смерть близких родственников (супруга, родителей, детей);
утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами, и других обстоятельств;
рождение ребенка;
вступление в брак;
необходимость дорогостоящего лечения, подтвержденного соответствующими документами, при длительном заболевании работника;
происшедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;
другие уважительные причины, подтвержденные соответствующими документами.

5.2. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику Учреждения материальной помощи является его заявление с приложением подтверждающих документов.

5.3. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается директором соответствующего Учреждения.

5.4. Материальная помощь выплачивается за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда соответствующего Учреждения.

6. Порядок размещения информации о среднемесячной заработной плате директоров Учреждений, их заместителей в информационно-телекоммуникационной сети Интернет

6.1. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора соответствующего Учреждения, его заместителей размещается в информационно-телекоммуникационной сети Интернет на официальном сайте

министерства труда, занятости и миграционной политики Самарской области не позднее 31 марта года, следующего за отчетным годом.

6.2. В составе информации, подлежащей размещению, указывается полное наименование Учреждения, занимаемая лицом должность, а также его фамилия, имя и отчество.

6.3. В составе информации, подлежащей размещению, запрещается указывать данные, позволяющие определить место жительства, почтовый адрес, телефон и иные индивидуальные средства коммуникации лиц, указанных в пункте 6.1 настоящего Положения, а также сведения, отнесенные к государственной тайне или сведениям конфиденциального характера.

6.4. Директор соответствующего Учреждения несет ответственность за достоверность и полноту информации, предусмотренной пунктом 6.1 настоящего Положения, а также за своевременное ее представление в министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области не позднее 1 февраля года, следующего за отчетным годом.

ПРИЛОЖЕНИЕ
к Положению об оплате труда
работников государственных казенных
учреждений Самарской области,
подведомственных министерству
труда, занятости и миграционной
политики Самарской области

Перечень
должностей работников государственных казенных учреждений
Самарской области, подведомственных министерству труда, занятости и
миграционной политики Самарской области,
по категориям

Административно-управленческий персонал

Директор

Заместитель директора

Заместитель директора по экономике и финансам

Руководитель территориального центра занятости населения

Заместитель руководителя территориального центра занятости населения

Начальник управления

Начальник отдела

Основной персонал

Главный специалист центра занятости населения

Главный экономист

Главный юрисконсульт

Ведущий специалист центра занятости населения

Ведущий инспектор

Старший инспектор

Кадровый консультант

Специалист по закупкам

Специалист по управлению персоналом

Основной персонал

Инженер по транспорту

Инженер по техническому надзору

Инженер по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений

Инженер по охране труда

Специалист административно-хозяйственной деятельности

Системный администратор

Специалист по технологической поддержке информационно-коммуникационных систем

Специалист центра занятости населения

Инспектор центра занятости населения

Консультант центра занятости населения

Инспектор

Инженер

Инженер по охране труда

Специалист по защите информации

Специалист по связям с общественностью

Экономист

Экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности

Юрисконсульт

Младший обслуживающий персонал

Водитель автомобиля

Оператор котельной

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования

Слесарь-сантехник

Младший обслуживающий персонал

Уборщик служебных помещений

Уборщик территории

Сторож (вахтер)

УТВЕРЖДЕНЫ
постановлением Правительства
Самарской области
от 23.12.2022 № 1222

Должностные оклады (оклады)
работников государственных казенных учреждений Самарской области,
подведомственных министерству труда, занятости и миграционной
политики Самарской области

Должностные оклады руководителей и специалистов, должности которых
не отнесены к профессиональным квалификационным группам

Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей в месяц
Директор	30 500
Заместитель директора	27 500
Заместитель директора по экономике и финансам	20 986
Руководитель территориального центра занятости населения	26 000
Заместитель руководителя территориального центра занятости населения	22 000
Начальник управления	21 000
Начальник отдела	20 500
Главный специалист центра занятости населения	19 000
Главный экономист	19 000
Главный юрисконсульт	19 000
Ведущий специалист центра занятости населения	17 500
Ведущий инспектор	15 329
Старший инспектор	14 139
Кадровый консультант	17 500
Специалист по закупкам	17 500
Специалист по управлению персоналом	17 500

Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей в месяц
Инженер по транспорту	17 500
Инженер по техническому надзору	17 500
Инженер по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений	17 500
Специалист административно-хозяйственной деятельности	17 500
Системный администратор	17 500
Специалист по технологической поддержке информационно-коммуникационных систем	17 500
Специалист центра занятости населения	16 800
Инспектор центра занятости населения	16 000
Консультант центра занятости населения	16 000
Инспектор	13 097

Должностные оклады (оклады) руководителей, специалистов, служащих и рабочих, должности (профессии) которых отнесены к профессиональным квалификационным группам общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (общетраслевых профессий рабочих)

Наименование профессиональных квалификационных групп	Квалификационный уровень	Наименование должностей (профессий), отнесенных к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням	Должностной оклад (оклад), рублей в месяц
Общетраслевые должности служащих третьего уровня	1	Инженер, инженер по охране труда, специалист по защите информации, специалист по связям с общественностью, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, юрисконсульт	17 500

Наименование профессиональных квалификационных групп	Квалификационный уровень	Наименование должностей (профессий), отнесенных к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням	Должностной оклад (оклад), рублей в месяц
Общепромышленные профессии рабочих второго уровня	1	Водитель автомобиля, оператор котельной, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, слесарь-сантехник	14 500
Общепромышленные профессии рабочих первого уровня	1	Уборщик служебных помещений, уборщик территории, сторож (вахтер)	12 200