



ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

Белгород

« 30 » августа 2016 г.

№ 324-ПП

О внесении изменений в постановление Правительства Белгородской области от 01 декабря 2008 года № 290-пп

В целях совершенствования системы оплаты труда работников областных казенных учреждений службы занятости населения Белгородской области, направленного на повышение мотивации качественного труда, стимулирования работников за результаты труда, а также обеспечения зависимости величины заработной платы от квалификации специалистов, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда Правительство Белгородской области **п о с т а н о в л я е т** :

1. Внести в постановление Правительства Белгородской области от 01 декабря 2008 года № 290-пп «Об утверждении Положения о новой системе оплаты труда работников областных казенных учреждений службы занятости населения Белгородской области» следующие изменения:

- Положение о новой системе оплаты труда работников областных казенных учреждений службы занятости населения Белгородской области, утвержденное в пункте 1 названного постановления, изложить в редакции согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Настоящее постановление вступает в силу с 1 октября 2016 года.

Губернатор
Белгородской области



Е.Савченко

Приложение
к постановлению Правительства
Белгородской области
от « 30 » августа 2016 года
№ 324-пп

Положение
о новой системе оплаты труда работников областных казенных
учреждений службы занятости населения Белгородской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок формирования новой системы оплаты труда работников областных казенных учреждений службы занятости населения Белгородской области (далее - центр занятости населения).

1.2. Настоящее Положение о новой системе оплаты труда работников центров занятости населения (далее - Положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, закона Белгородской области от 29 декабря 2006 года № 85 «Об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных учреждений Белгородской области», с учетом следующих нормативных правовых актов:

- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2015 года;

- постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 года № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений».

1.3. Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников центров занятости на основе повышения эффективности труда, зависимости величины заработной платы от сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда, квалификации специалистов, использования системы поощрений за высокие результаты и качество выполнения работы на основе оценки деловых качеств работников и результатов их труда.

2. Оплата труда на основании квалификационной группы и квалификационного уровня работников учреждений

2.1. Заработная плата работников учреждений включает:

- должностные оклады по занимаемой должности (профессии);
- выплаты стимулирующего и компенсационного характера согласно условиям оплаты труда, определенным действующим трудовым законодательством и настоящим Положением.

2.2. На должностной оклад начисляются стимулирующие и компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и настоящим Положением, включая локальные нормативные акты центров занятости населения.

2.3. Должностные оклады руководителей, специалистов, служащих и рабочих устанавливаются с учетом квалификационной группы и уровня квалификации в зависимости от группы по оплате труда руководителей (приложение к Положению).

2.3.1. Группа по оплате труда руководителей устанавливается в зависимости от численности обслуживаемого населения, проживающего на соответствующей территории, и утверждается приказом управления по труду и занятости населения Белгородской области (далее - Управление) (приложение, таблица 1).

2.4. Квалификационная группа и квалификационный уровень специалистов, служащих устанавливаются в соответствии с таблицей 2 приложения к настоящему Положению и утверждаются приказом руководителя центра занятости населения.

2.5. Квалификационная группа и квалификационный уровень рабочих устанавливаются в соответствии с таблицей 3 приложения к настоящему Положению и утверждаются приказом руководителя центра занятости населения.

3. Выплаты стимулирующего характера основным работникам и специалистам центров занятости населения

3.1. Специалистам центров занятости населения, отнесенным к категории основного персонала, устанавливаются выплаты стимулирующего характера по следующим показателям эффективности труда:

- за интенсивность и высокие результаты работы – максимально 100 процентов должностного оклада;
- за качество выполняемых работ – максимально 30 процентов должностного оклада;
- за участие в реализации проектов Управления – максимально 20 процентов должностного оклада (один раз в квартал).

3.1.1. Перечень критериев и размер выплат, характеризующих показатели эффективности труда специалистов центров занятости населения, определенных в пункте 3.1 настоящего Положения, устанавливаются приказом руководителя центра занятости населения в зависимости от направления деятельности

специалиста, на основании примерного перечня, утвержденного приказом Управления.

3.1.2. Конкретные размеры стимулирующих выплат каждому специалисту устанавливаются ежеквартально приказом руководителя центра занятости населения на основании оценки работы за отчетный квартал и применяются для начисления выплаты за каждый месяц в течение текущего квартала.

Начисление и выплата стимулирующих выплат осуществляется ежемесячно в течение текущего отчетного квартала одновременно с выплатой заработной платы за соответствующий месяц.

3.2. Работникам центров занятости населения, не отнесенным к категории основного персонала центра занятости населения, устанавливаются выплаты стимулирующего характера по следующим показателям эффективности труда:

- за интенсивность и высокие результаты работы - максимально 100 процентов должностного оклада;
- за качество выполняемых работ - максимально 30 процентов должностного оклада.

3.2.1. Перечень и размер критериев, характеризующих показатели эффективности труда, определенные в пункте 3.2 настоящего Положения, устанавливаются приказом руководителя центра занятости населения на основании примерного перечня, утвержденного приказом Управления.

3.2.2. Конкретные размеры стимулирующих выплат каждому работнику устанавливаются ежеквартально приказом руководителя центра занятости населения на основании оценки работы за отчетный квартал и применяются для начисления выплаты за каждый месяц в течение текущего квартала.

Начисление и выплата стимулирующих выплат осуществляется ежемесячно в течение текущего отчетного квартала одновременно с выплатой заработной платы за соответствующий месяц.

3.3. По решению руководителя центра занятости населения при наличии экономии по фонду оплаты труда работникам центра занятости населения может выплачиваться премия по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

Выплата премии осуществляется по результатам работы с учетом показателей:

- выполнение контрольных показателей по основным направлениям деятельности центра занятости населения на 95 процентов и более в отчетном периоде (квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- исполнение сметы расходов центра занятости населения на 95 процентов и более в отчетном периоде (квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- отсутствие замечаний контролирующих органов;
- реализация мероприятий, направленных на повышение имиджа центра занятости населения;
- выполнение особо важных и сложных заданий, инициативность.

3.3.1. Конкретный размер премии может определяться как в процентах от должностного оклада работника, так и в абсолютном размере и максимальными размерами не ограничивается.

Начисление и выплата премии осуществляется один раз в квартал в

месяце, следующем за отчетным периодом (квартал, полугодие, 9 месяцев, год), одновременно с выплатой заработной платы за соответствующий месяц.

4. Выплаты стимулирующего характера руководителю центра занятости населения

4.1. Показатели премирования и размер премии руководителю центра занятости населения определяются по результатам оценки эффективности деятельности центра занятости населения и устанавливаются приказом Управления.

4.2. К выплатам стимулирующего характера руководителю центра занятости населения относят:

- выплаты по итогам оценки эффективности труда руководителя центра занятости населения;
- премирование по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

4.3. Выплаты производятся на основании приказа Управления по итогам оценки эффективности труда за отчетный квартал и выплачиваются руководителю центра занятости населения ежемесячно в течение квартала, следующего за отчетным, в сроки выплаты основной заработной платы.

4.4. Оценка эффективности труда производится по пяти основным показателям:

4.4.1. Процент выполнения контрольных показателей по направлениям деятельности центра занятости населения.

4.4.2. Качественное, своевременное и достоверное предоставление информации (отчетов).

4.4.3. Оказание государственных услуг в соответствии с административными регламентами.

4.4.4. Качество формирования и ведения регистров получателей государственных услуг.

4.4.5. Уровень освоения бюджетных средств.

4.4.6. Участие в проектной деятельности Управления (один раз в квартал).

4.5. Размер выплат за выполнение показателей, определенных подпунктами 4.4.1-4.4.5 пункта 4.4 настоящего Положения, составляет максимально 130 процентов должностного оклада; за участие в проектной деятельности - максимально 20 процентов должностного оклада.

4.6. Критерии оценки эффективности труда руководителей центров занятости населения и их размер утверждаются приказом Управления ежегодно в зависимости от приоритетных направлений деятельности службы занятости населения.

4.7. Размер выплат руководителю учреждения снижается на 20 процентов в случаях:

- наличия замечаний по нецелевому использованию бюджетных средств;
- наличия нарушений в расчетах по социальным выплатам безработным гражданам;
- наличия нарушений финансовой, налоговой дисциплин, нарушений при

осуществлении закупок для нужд центра занятости населения;

- обнаружения нарушений законодательства о занятости населения работниками центра занятости населения;
- наличия обоснованных жалоб на действия руководителя или сотрудников центра занятости населения;
- нарушения трудовой дисциплины.

4.8. Вновь назначенным руководителям выплата устанавливается приказом Управления с даты назначения на должность до конца квартала, следующего за отчетным, в размере, не превышающем 50 процентов от размера выплаты предшествующему руководителю, но не менее 50 процентов от должностного оклада.

4.9. При наличии экономии средств фонда оплаты труда работников центра занятости населения на основании приказа Управления руководителю центра занятости населения может выплачиваться премия по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

4.10. Основаниями для выплаты премии по итогам работы являются:

- выполнение контрольных показателей по основным направлениям деятельности центра занятости населения на 95 процентов и более в отчетном периоде (квартал, полугодие, 9 месяцев и год);
- исполнение сметы расходов центра занятости населения на 95 процентов и более по итогам работы в отчетном периоде (квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- отсутствие замечаний контролирующих органов;
- реализация мероприятий, направленных на повышение репутации центра занятости населения;
- выполнение особо важных и сложных заданий, проявление инициативы, успешное внедрение инноваций в деятельность учреждения, повлекших повышение качества и результативности деятельности учреждения.

4.11. Конкретный размер премии может определяться как в процентах от должностного оклада руководителя центра занятости населения, так и в абсолютном размере.

Начисление и выплата премии осуществляется один раз в квартал в месяце, следующем за отчетным периодом (квартал, полугодие, 9 месяцев, год), одновременно с выплатой заработной платы за соответствующий месяц.

5. Выплаты стимулирующего характера рабочим центров занятости населения

5.1. Рабочим центров занятости населения устанавливается выплата стимулирующего характера по следующим показателям эффективности труда:

- за интенсивность и высокие результаты работы – максимально 80 процентов должностного оклада;
- за качество выполняемых работ – максимально 50 процентов должностного оклада.

Перечень критериев, характеризующих показатели эффективности труда рабочих центров занятости населения, и их размер устанавливается приказом

руководителя центра занятости населения на основании примерного перечня, утвержденного приказом Управления.

Конкретные размеры стимулирующих выплат каждому рабочему устанавливаются ежеквартально приказом руководителя центра занятости населения на основании оценки работы за отчетный квартал и применяются для начисления выплаты за каждый месяц в течение текущего квартала.

Начисление и выплата стимулирующих выплат осуществляется ежемесячно в течение текущего отчетного квартала одновременно с выплатой заработной платы за соответствующий месяц.

5.2. Водителям автомобилей устанавливаются следующие дополнительные выплаты стимулирующего характера:

5.2.1. Коэффициент за квалификацию:

за I класс – 0,5 должностного оклада;

за II класс – 0,25 должностного оклада.

5.2.2. Коэффициент качества и сложности - 0,58 должностного оклада.

5.2.3. Коэффициент режима работы (сверхурочные работы, ночные, праздничные и выходные дни) - до 1,0 должностного оклада.

5.3. Уборщицам служебных помещений, рабочим по обслуживанию здания устанавливается выплата следующего стимулирующего характера:

- коэффициент дополнительных услуг (совмещение профессий и расширенный объем работы) - 0,7 должностного оклада.

5.4. Рабочим центров занятости населения в зависимости от конечных результатов труда за счет экономии фонда оплаты труда работников центра занятости населения может выплачиваться премия по итогам работы за год, конкретный размер которой устанавливается приказом руководителя центра занятости населения.

6. Выплаты компенсационного характера

6.1. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, выполнении обязанностей временно отсутствующего работника, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором.

6.2. Конкретный размер выплат при выполнении работ различной квалификации, выполнении обязанностей временно отсутствующего работника, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания определяется в размере до 50 процентов должностного оклада и устанавливается приказом руководителя центра занятости населения.

6.3. В случае совмещения должностей, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника заместителями по должности выплаты за совмещение должностей, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника не производятся.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Материальная помощь оказывается работникам центра занятости населения при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск в размере до одного должностного оклада в течение календарного года.

В случае предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска по частям выплата производится при предоставлении любой части отпуска по выбору работника центра занятости населения.

7.2. На основании письменного заявления работника один раз в течение календарного года выплачивается материальная помощь в размере до двух должностных окладов в связи с тяжелым материальным положением работника центра занятости населения при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

7.3. По решению руководителя центра занятости населения за счет экономии по фонду оплаты труда также может оказываться материальная помощь в связи с особыми жизненными обстоятельствами и непредвиденными событиями:

а) в случае смерти супруга, супруги, детей, родителей, родных братьев и сестер работника при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство, копии которых прилагаются к заявлению, – в размере до двух должностных окладов.

В случае смерти работника материальная помощь может выплачиваться одному из членов его семьи (супруг, супруга, дети, родители) при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих принадлежность к членам семьи работника, – в размере до двух должностных окладов;

б) в связи с утратой или повреждением имущества в результате пожара или стихийного бедствия при предъявлении подтверждающих документов уполномоченных органов, копии которых прилагаются к заявлению, – в размере до двух должностных окладов;

в) в случае необходимости длительного лечения, хирургической операции для восстановления здоровья в связи с полученным увечьем, заболеванием, перенесенной аварией, травмой или несчастным случаем – в размере до двух должностных окладов в течение календарного года.

По данному направлению материальная помощь оказывается при длительном больничном листе нетрудоспособности (на основании листа нетрудоспособности более 15 дней), лечения в условиях стационара (на основании выписки из стационарной медицинской карты), санаторно-курортном лечении (на основании санаторно-курортной карты);

г) в случае рождения (усыновления) ребенка, регистрации брака при предъявлении свидетельства о рождении или свидетельства о браке соответственно, копии которых прилагаются к заявлению, – в размере до двух должностных окладов.

7.4. По решению руководителя центра занятости населения за счет экономии по фонду оплаты труда также могут выплачиваться единовременные денежные премии по следующим основаниям:

а) в связи с юбилейными датами (50 лет, 60 лет (для мужчин и женщин), 55 лет (женщины) со дня рождения работника) – в размере до одного должностного оклада;

б) в связи с профессиональными праздниками, утвержденными указами Президента Российской Федерации, а также ко Дню защитника Отечества (23 февраля) и Международному женскому дню (8 марта) – в размере до одного должностного оклада;

в) при награждении работников грамотами и благодарностями федеральных органов исполнительной власти, органов власти Белгородской области, органов местного самоуправления, грамотой или благодарностью управления, представлении к награждению государственными наградами, наградами Белгородской области, а также присвоении званий – в размере, предусмотренном положением о соответствующей награде, а в случае, если размер не установлен – до одного должностного оклада;

г) за безупречную и эффективную трудовую деятельность при увольнении работника в связи с выходом на пенсию – в размере до двух должностных окладов.

7.5. Руководителю центра занятости населения материальная помощь оказывается на основании приказа Управления.

8. Заключительные положения

8.1. Минимальный размер заработной платы работников центров занятости населения, установленный настоящим Положением, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

8.2. Руководители центров занятости населения руководствуются настоящим Положением в целях обеспечения единого подхода при разработке и утверждении Положений об оплате труда областных казенных учреждений службы занятости населения Белгородской области.

8.3. Размеры должностных окладов работников подлежат индексации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Белгородской области.

8.4. Фонд оплаты труда на соответствующий год формируется на основе утвержденных объемов бюджетных ассигнований на оплату труда работников центров занятости населения предшествующего периода с учетом индексации в установленном порядке, а также предусматриваются прочие выплаты в соответствии с законодательством Российской Федерации и Белгородской области. Предусмотренные в бюджете средства в установленном порядке доводятся до центров занятости населения.

Управление, как главный распорядитель бюджетных средств, имеет право перераспределять средства фонда оплаты труда областных казенных учреждений службы занятости населения в случае экономии средств по данной статье расходов.

8.5. Руководитель центра занятости населения несет ответственность за нарушение предоставления государственных гарантий по оплате труда

работников центра занятости населения в соответствии с действующим законодательством.



**Приложение
к Положению о новой системе
оплаты труда работников
областных казенных учреждений
службы занятости населения
Белгородской области**

Таблица 1

**Группы по оплате труда руководителей областных казенных
учреждений службы занятости населения Белгородской области**

Группа по оплате труда руководителей	Численность жителей на территории, обслуживаемой областным казенным учреждением службы занятости населения Белгородской области
I	Свыше 90000 человек
II	40000 - 90000 человек
III	Менее 40000 человек

Таблица 2

**Должностные оклады профессиональных квалификационных
групп общеотраслевых должностей руководителей,
специалистов и служащих**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Месячные должностные оклады по группам по оплате труда руководителей, руб.		
		I	II	III
Должностные оклады профессионально-квалификационной группы «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»				
2 квалификационный уровень	Старший инспектор	6974	6974	6974
Должностные оклады профессионально-квалификационной группы «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»				

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Месячные должностные оклады по группам по оплате труда руководителей, руб.		
		I	II	III
4 квалификационный уровень	Ведущий инспектор	8946	8946	8946
5 квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера, заместитель начальника отдела	10370	9601	
Должностные оклады профессионально-квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»				
1 квалификационный уровень	Начальник отдела	11252	10370	9601
2 квалификационный уровень	Заместитель директора, главный бухгалтер	11970	11252	10521
3 квалификационный уровень	Директор	15221	13595	11970

Таблица 3

Оклады профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационному уровню	Месячные оклады, руб.
Оклады профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Уборщик служебных помещений, рабочий по обслуживанию здания	4451
Оклады профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля	5668