



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ПРАВИТЕЛЬСТВО КАРАЧАЕВО-ЧЕРКЕССКОЙ РЕСПУБЛИКИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

24.10.2023

г. Черкесск

№ 313

Об оплате труда работников республиканских государственных учреждений - центров занятости населения Карачаево-Черкесской Республики

В целях совершенствования системы оплаты труда работников республиканских государственных учреждений - центров занятости населения Карачаево-Черкесской Республики, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 23.01.2009 № 11 «О введении новых систем оплаты труда работников республиканских бюджетных учреждений и органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных учреждений» Правительство Карачаево-Черкесской Республики **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников республиканских государственных учреждений - центров занятости населения Карачаево-Черкесской Республики согласно приложению.

2. Признать утратившими силу постановления Правительства Карачаево-Черкесской Республики:

от 26.08.2010 № 296 «О введении новой системы оплаты труда работников республиканских государственных учреждений - центров занятости населения Карачаево-Черкесской Республики»;

от 31.12.2010 № 537 «О внесении изменений в постановление Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 26.08.2010 № 296 «О введении новой системы оплаты труда работников республиканских государственных учреждений - центров занятости населения Карачаево-Черкесской Республики».

3. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя Председателя Правительства Карачаево-Черкесской Республики, курирующего социальные вопросы.

Председатель Правительства
Карачаево-Черкесской Республики



М.О. Аргунов

ПОЛОЖЕНИЕ

об отраслевой системе оплаты труда работников республиканских
государственных учреждений - центров занятости населения
Карачаево-Черкесской Республики

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда работников республиканских государственных учреждений - центров занятости населения Карачаево-Черкесской Республики (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 23.01.2009 № 11 «О введении новых систем оплаты труда работников республиканских бюджетных учреждений, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных учреждений», в целях совершенствования системы оплаты труда работников республиканских государственных учреждений - центров занятости населения Карачаево-Черкесской Республики (далее - центры занятости населения).

1.2. Положение устанавливает систему оплаты труда работников центров занятости населения и распространяется на республиканские государственные учреждения - центры занятости населения, подведомственные Управлению государственной службы занятости населения Карачаево-Черкесской Республики.

1.3. Система оплаты труда работников центров занятости населения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Карачаево-Черкесской Республики, а также настоящим Положением.

1.4. Система оплаты труда работников центров занятости населения устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
государственных гарантий по оплате труда;

положения по определению окладов (должностных окладов) и установлению размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) работникам;

перечня видов выплат компенсационного характера в казенных учреждениях Карачаево-Черкесской Республики, утверждаемого постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 23.01.2009 № 11;

перечня видов выплат стимулирующего характера в казенных учреждениях Карачаево-Черкесской Республики, утверждаемого постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 23.01.2009 № 11;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников;

настоящего Положения.

1.5. Положение предусматривает единые принципы формирования системы оплаты труда работников центров занятости населения, включающие в себя:

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

порядок и условия оплаты труда работников;

выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления;

условия оплаты труда руководителей центров занятости населения, их заместителей, главных бухгалтеров;

другие вопросы оплаты труда.

1.6. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников центров занятости населения за счет средств республиканского бюджета.

1.7. Заработная плата работников центров занятости населения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных учреждений при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.8. Месячная заработная плата работников должна быть не менее установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

1.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по

основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится по каждой из должностей.

1.10. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

2.2. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) по общеотраслевым профессиям рабочих и служащих установлены Положением по определению окладов (должностных окладов) и установлению размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) работников органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики и республиканских государственных организаций по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих, утвержденным постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 11.08.2010 № 256.

2.3. Работникам центров занятости населения устанавливается персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

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

2.5. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента (далее - ППК) к минимальному должностному окладу по соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и его размерах принимается руководителем центра занятости населения в отношении работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в службе занятости населения и других фактов.

Рекомендуемые размеры ППК к минимальным окладам по соответствующим ПКГ должны рассчитываться на основе осуществления дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание центров занятости населения.

2.6. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

2.7. Размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» и «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» - 1 оклад.

2.8. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в условиях ненормированного рабочего дня, если эти работники при необходимости эпизодически привлекаются по распоряжению работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

2.9. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (далее - перечень), имеющих право на дополнительный отпуск, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или иными нормативными актами организации. В перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем включаются руководящий, технический и хозяйственный персонал и другие лица, труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету, лица которые распределяют рабочее время по своему усмотрению, а также лица, рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности.

2.10. Продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день для директоров центров занятости населения составляет 10 дней.

2.11. Продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день для работников центров занятости населения, чья должность включена в перечень, составляет 8 дней.

3. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера

3.1. Заработная плата руководителя центра занятости населения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя центра занятости населения, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в трудовом договоре.

Размеры должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителя центра занятости населения устанавливаются Управлением государственной службы занятости населения Карачаево-Черкесской Республики.

Размер оклада руководителя центра занятости населения устанавливается исходя из показателей отнесения республиканского государственного учреждения - центра занятости населения к группам по оплате труда руководителей:

1 группа - республиканские государственные учреждения - центры занятости населения, обслуживающие территорию с численностью жителей свыше 100 тысяч человек;

2 группа - республиканские государственные учреждения - центры занятости населения, обслуживающие территорию с численностью жителей менее 100 тысяч человек.

3.3. С учетом условий труда руководителю центра занятости населения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

3.4. Руководителю центра занятости населения, его заместителю и главному бухгалтеру устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3.5. Премирование руководителя центра занятости населения осуществляется Управлением государственной службы занятости населения Карачаево-Черкесской Республики, в ведомственной подчиненности которого находятся центры занятости населения, с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения за счет утвержденных ассигнований согласно приложению 2 к настоящему Положению.

3.6. Должностной оклад заместителя руководителя и главного бухгалтера центра занятости населения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

3.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей центров занятости населения, их заместителей и главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя центра занятости населения, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается в кратности до 3.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей центров занятости населения, заместителей руководителей и главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников центров занятости населения (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей центров занятости населения, заместителей руководителя и главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников центров занятости населения (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Пра-

ительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

3.8. Повышающие коэффициенты не применяются к окладам (должностным окладам) руководителя учреждения и окладам (должностным окладам) работников, у которых они определяются в процентном соотношении к должностному окладу руководителя.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 23.01.2009 № 11 «О введении новых систем оплаты труда работников республиканских бюджетных учреждений и органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных учреждений», в республиканских государственных учреждениях центрах занятости населения Карачаево-Черкесской Республики устанавливается выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), работу в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.2. Выплаты компенсационного характера начисляются на оклад и выплачиваются как по основной должности, так и по должности, занимаемой по совместительству в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

4.3. На момент введения новых систем оплаты труда указанные выплаты устанавливаются всем работникам, получавшим их ранее.

4.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Расчет выплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной работнику.

Доплата за каждый час работы в ночное время устанавливается в размере 35 процентов от часовой ставки.

4.8. Выплата за работу в выходные и праздничные нерабочие дни производится в размере: одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или праздничный нерабочий день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или за час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.9. Ежемесячная доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, то есть привлечение к работе, вызванной необходимостью, обусловленной интересами учреждения, и выполняемой работником трудовой функции (ненормированный рабочий день), устанавливается водителям транспортных средств и выплачивается в размере до 50 процентов должностного оклада.

5. Порядок и условия стимулирования работников учреждения

5.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 23.01.2009 № 11 «О введении новых систем оплаты труда работников республиканских бюджетных учреждений и органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных учреждений», в республиканских государственных учреждениях - центрах занятости населения Карачаево-Черкесской Республики устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет);

выплаты за квалификацию, необходимую для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп);

выплаты за интенсивность;

выплаты за качество и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам работы.

5.2. Виды выплат должны отвечать уставным задачам центра занятости населения.

5.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, ло-

кальными нормативными актами в соответствии с настоящим Положением в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

5.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

5.5. Выплаты стимулирующего характера производятся за отработанное время.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, выплата производится пропорционально отработанному времени.

5.6. Выплата за качество и высокие результаты работы устанавливается работникам центра занятости населения за:

- повышенную сложность и ответственность выполняемой работы;
- высокое профессиональное мастерство;
- применение передовых приемов и методов труда;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- компетентность работника в принятии решений;
- соблюдение регламентов предоставления государственных услуг центром занятости населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

Выплата за качество и высокие результаты работы устанавливается на календарный год и выплачивается ежемесячно в следующих размерах:

- руководителю учреждения - 190 процентов должностного оклада;
- заместителю руководителя учреждения, начальнику отдела учреждения, главному бухгалтеру учреждения, заместителю начальника отдела учреждения - 180 процентов должностного оклада;
- ведущему инспектору учреждения - 170 процентов должностного оклада;
- старшему инспектору учреждения - 160 процентов должностного оклада;
- инспектору учреждения - 150 процентов должностного оклада.

Водителям транспортных средств центра занятости населения выплачивается надбавка за безаварийность в размере 40 процентов должностного оклада.

5.7. Выплаты за интенсивность работ осуществляются руководителю центра занятости населения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру.

Критериями для установления конкретного размера надбавки являются:

- выполнение непредвиденных и срочных работ;
- качественное выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем, систематическое выполнение сложных и неотложных поручений, а также работ требующих, повышенного внимания);

личный профессиональный вклад в обеспечение эффективности деятельности центра занятости населения.

Выплата за интенсивность работ устанавливается на календарный год и выплачивается ежемесячно в размере одного должностного оклада от занимаемой должности.

5.8. Выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет) производятся в процентах от оклада.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности, выплата за стаж непрерывной работы производится в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

Работникам учреждения устанавливается ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) в следующих размерах:

при стаже работы от 1 года до 5 лет - 10 процентов должностного оклада;

при стаже работы от 5 лет до 10 лет - 15 процентов должностного оклада;

при стаже работы от 10 лет - 20 процентов должностного оклада.

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются:

периоды работы в службе занятости населения;

периоды работы в органах государственной власти и органах местного самоуправления.

Документом для определения стажа работы, влияющего на размер надбавки, является трудовая книжка. Для определения размера надбавки время работы в службе занятости населения, органах государственной власти и органах местного самоуправления суммируется независимо от длительности перерывов в работе.

5.9. Выплата за квалификацию, необходимую для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, устанавливается водителям транспортных средств.

Надбавка за классность устанавливается в следующих размерах:

за 1 класс - 25 процентов должностного оклада;

за 2 класс - 10 процентов должностного оклада.

5.10. Премииальные выплаты по итогам работы могут производиться за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год с целью поощрения работников по итогам работы за установленный период.

5.11. Работникам центров занятости населения устанавливается единовременная премия.

Единовременная премия может быть установлена за успешное выполнение особо важных, сложных и ответственных поручений, специальных заданий, а также к профессиональному празднику, в связи с юбилейной (50-летие со дня рождения и каждые последующие 5 лет) и праздничной датой, в связи с награждением правительственными и ведомственными знаками отличия.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия не ограничена.

Премия устанавливается работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы:

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение качества предоставления государственных услуг, на повышение авторитета и имиджа учреждения;

соответствие результатов труда заранее поставленным на определенный период целям, задачам;

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

за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда;

настойчивость и инициатива в достижении поставленных задач, целей, умение достигать результата с наименьшими затратами материальных и денежных средств;

способность принятия управленческих решений в критических ситуациях;

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе соответствующих форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;

иные критерии.

Время нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске включается в расчетный период для начисления премии.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. Материальная помощь может быть оказана работникам при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска один раз в календарном году в размере до двух должностных окладов.

6.3. Материальная помощь выплачивается из экономии средств фонда оплаты труда.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

6.4. За счет и в пределах экономии средств фонда оплаты труда работникам может выплачиваться материальная помощь:

в связи со смертью близких родственников работника (родители, дети, муж/жена) - на основании свидетельства о смерти, копия которого прилагается к заявлению, в размере одного должностного оклада;

в связи с заключением брака работником, рождением у него ребенка - на основании свидетельства о заключении брака, свидетельства о рождении, копия которого прилагается к заявлению, в размере одного должностного оклада.

РАЗМЕРЫ

окладов работников республиканских государственных учреждений-центров занятости населения Карачаево-Черкесской Республики

1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Инспектор центра занятости населения	3492-3860
2 квалификационный уровень	Старший инспектор центра занятости населения	3862-5014
4 квалификационный уровень	Ведущий инспектор центра занятости населения	5417-5820
5 квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера	5014

Размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» - 1.

2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Начальник отдела центра занятости населения по 1 группе	6797
2 квалификационный уровень	Заместитель директора центра занятости населения	8381
	Главный бухгалтер по 1 группе*	
3 квалификационный уровень	Заместитель директора центра занятости населения по 2 группе*	6744
	Директор центра занятости населения по 1 группе*	9312
	по 2 группе*	7491

Размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня» - 1.

*1 группа - республиканские государственные учреждения - центры занятости населения, обслуживающие территорию с численностью жителей свыше 100 тысяч человек;

*2 группа - республиканские государственные учреждения - центры занятости населения, обслуживающие территорию с численностью жителей менее 100 тысяч человек.

ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

эффективности и качества работы республиканских государственных учреждений «Центров занятости населения Карачаево-Черкесской Республики» и критерии оценки эффективности деятельности их руководителей по результатам работы за квартал

№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности учреждения	Порядок определения значения показателя	Критерии оценки эффективности деятельности руководителя учреждения в баллах
1	2 Удельный вес трудоустроенных граждан в общей численности граждан, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы в центр занятости	3 Отношение численности трудоустроенных граждан к общей численности граждан, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы в центр занятости	4 34 балла - при значении показателя: 20% - более 20% на конец 1 квартала 60% -более 60% на конец 2 квартала 80% - более 80% на конец 3 квартала 100% - более 100% на конец 4 квартала 0 баллов - при значении показателя: менее 20% на конец 1 квартала менее 60% на конец 2 квартала менее 80% на конец 3 квартала менее 100% на конец 4 квартала
2.	Удельный вес безработных граждан, приступивших к профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию, в общей численности безработных граждан, зарегистрированных в центре занятости	Отношение численности безработных граждан, приступивших к профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию, к общей численности безработных граждан, зарегистрированных в центре занятости	20 баллов - при значении показателя более 12% 10 баллов - при значении показателя от 10 до 12% 5 балла - при значении показателя от 7 до 10% 0 баллов - при значении показателя менее 7%

1	2	3	4
3.	Работа с органами местного самоуправления (участие в работе координационного комитета содействия занятости населения, комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, общественных комиссий и др. по содействию занятости населения)	Показатель характеризуется участием центра занятости в мероприятиях	10 баллов - при участии в одном и более мероприятиях в течение квартала 0 баллов - при не участии в мероприятиях в течение квартала
4.	Выполнение центром занятости контрольных показателей по реализации мероприятий по содействию занятости населения:	Показатель характеризуется степенью достижения годового планового значения по мероприятию	
4.1	Организация проведения оплачиваемых общественных работ		6 баллов - при выполнении контрольных показателей на: 20% - на конец 1 квартала 60% - на конец 2 квартала 80% - на конец 3 квартала 100% - на конец 4 квартала 0 баллов - при недостижении контрольных показателей
4.2	Организация временного трудоустройства безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы		6 баллов - при выполнении контрольных показателей на: 20% - на конец 1 квартала 60% - на конец 2 квартала 80% - на конец 3 квартала 100% - на конец 4 квартала 0 баллов - при недостижении контрольных показателей

1	2	3	4
4.3	<p>Организация временного трудоустройства безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые</p>		<p>6 баллов - при выполнении контрольных показателей на: 20% - на конец 1 квартала 60% - на конец 2 квартала 80% - на конец 3 квартала 100% - на конец 4 квартала 0 баллов - при недостижении контрольных показателей</p>
4.4	<p>Организация профессиональной ориентации граждан</p>		<p>6 баллов - при выполнении контрольных показателей на: 20% - на конец 1 квартала 60% - на конец 2 квартала 80% - на конец 3 квартала 100% - на конец 4 квартала 0 баллов - при недостижении контрольных показателей</p>
4.5	<p>Профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование безработных граждан</p>		<p>6 баллов - при выполнении контрольных показателей на: 20% - на конец 1 квартала 60% - на конец 2 квартала 80% - на конец 3 квартала 100% - на конец 4 квартала 0 баллов - при недостижении контрольных показателей</p>
4.6	<p>Профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет</p>		<p>6 баллов - при выполнении контрольных показателей на: 20% - на конец 1 квартала 60% - на конец 2 квартала 80% - на конец 3 квартала 100% - на конец 4 квартала</p>

