



БЕЛГОРОДСКАЯ ОБЛАСТЬ

ПРАВИТЕЛЬСТВО БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

Белгород

« 13 » сентября 20 21 г.

№ 394-ПП

Об утверждении Положения об оплате труда работников областных казенных учреждений службы занятости населения Белгородской области

В целях совершенствования и упорядочения оплаты труда работников областных казенных учреждений службы занятости населения Белгородской области, направленной на материальное стимулирование работников и повышение эффективности их труда на основе 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. Утвердить Положение об оплате труда работников областных казенных учреждений службы занятости населения Белгородской области (прилагается).
2. Руководителям областных казенных учреждений службы занятости населения Белгородской области при оплате труда работников руководствоваться нормами и положениями настоящего постановления.
3. Признать утратившим силу 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».
4. Контроль за исполнением постановления возложить на департамент социальной защиты населения и труда Белгородской области (Батанова Е.П.).
5. Настоящее постановление вступает в силу с 1 октября 2021 года.

Временно исполняющий
обязанности Губернатора
Белгородской области



В.В. Gladkov

Приложение

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства
Белгородской области
от «13» сентября 2021 г.
№ 394-ПП

Положение об оплате труда работников областных казенных учреждений службы занятости населения Белгородской области

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников областных казенных учреждений службы занятости населения Белгородской области (далее – Положение) определяет порядок формирования оплаты труда работников областных казенных учреждений службы занятости населения Белгородской области (далее – центр занятости населения).

1.2. 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 2021 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29 декабря 2020 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.

Система оплаты труда работников центров занятости населения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) государственных гарантий по оплате труда;

в) Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях (далее – Перечень видов выплат компенсационного характера), утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;

г) Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях (далее – Перечень видов выплат стимулирующего характера), утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»;

д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

е) мнения представительного органа работников.

Фонд оплаты труда работников центров занятости населения формируется на календарный год в рамках утвержденных лимитов бюджетных обязательств областного бюджета, предусмотренных на оплату труда работников центров занятости населения.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

Оплата труда работников центров занятости населения, 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 осуществляется в соответствии с системами оплаты труда работников центров занятости населения как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства.

Штатные расписания центров занятости населения утверждаются руководителями Учреждений и включают в себя все должности служащих

(профессии рабочих).

2. Оплата труда на основании квалификационной группы и квалификационного уровня работников центров занятости населения

2.1. Заработная плата работников центров занятости населения включает:

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

- выплаты стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным действующим трудовым законодательством, перечнем видов выплат стимулирующего характера.

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 экономически активного населения обслуживаемой территории в соответствии с таблицей 1 приложения к Положению и утверждается приказом управления по труду и занятости населения Белгородской области (далее – Управление)

2.3.2. Должностные оклады заместителей руководителей, заместителей руководителей – начальников структурных подразделений центров занятости, устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностных окладов руководителей.

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

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

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

3.1. Специалистам и основным работникам центров занятости населения могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты по итогам оценки эффективности труда;

- премирование по итогам работы за месяц;
- премирование по итогам работы за квартал;
- премирование по итогам работы за год;
- персональный повышающий коэффициент.

К специалистам в настоящем подпункте относятся должности: инспектор, старший инспектор, ведущий инспектор.

3.2. Специалистам и основным работникам центров занятости населения устанавливаются выплаты по итогам оценки эффективности труда по показателям:

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

3.2.1. Перечень критериев и размер выплат, характеризующих показатели эффективности труда специалистов и основных работников центров занятости населения, устанавливаются приказом руководителя центра занятости населения в зависимости от направления деятельности специалиста, на основании примерного перечня, утвержденного приказом Управления.

3.2.2. В первом месяце текущего квартала выплата по итогам оценки эффективности труда устанавливается приказом руководителя центра занятости населения с учетом оценки показателей эффективности труда за отчетный квартал.

Во втором и третьем месяце текущего квартала выплаты устанавливаются в размере 130 процентов.

3.3. При наличии средств фонда оплаты труда специалистам может устанавливаться персональный повышающий коэффициент в размере до 0,16 от оклада по должности, который устанавливается приказом руководителя персонально в отношении каждого работника с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности работы, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; участия в проектной деятельности различного уровня.

3.4. По решению руководителя центра занятости населения при наличии средств субвенции из федерального бюджета, предоставляемой бюджету Белгородской области на организацию осуществления переданного полномочия по осуществлению социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными, работникам центра занятости населения может выплачиваться премия по итогам работы за месяц.

Конкретный размер месячной премии может определяться как в процентах от должностного оклада работника, так и в абсолютном размере, максимальными размерами не ограничивается и устанавливается приказом руководителя центра занятости населения на основании перечня критериев, утвержденного приказом Управления.

3.5. По решению руководителя центра занятости населения при наличии экономии по фонду оплаты труда работникам центра занятости населения может выплачиваться премия по итогам работы за отчетный квартал в размере

не более одного должностного оклада.

3.6. По решению руководителя центра занятости населения при наличии экономии средств фонда оплаты труда работникам центра занятости населения может выплачиваться премия по итогам работы за год.

Конкретный размер годовой премии устанавливается приказом руководителя центра занятости населения, может определяться как в процентах от должностного оклада работника, так и в абсолютном размере и максимальными размерами не ограничивается.

4. Выплаты стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя центра занятости населения

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

- выплаты по итогам оценки эффективности труда;
- премирование по итогам работы за месяц;
- премирование по итогам работы за квартал;
- премирование по итогам работы за год;
- персональный повышающий коэффициент.

4.2. Оценка эффективности труда руководителей центра занятости населения производится по следующим показателям:

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

4.2.2. Качественное, своевременное и достоверное представление информации (отчетов).

4.2.3. Оказание государственных услуг в соответствии с административными регламентами.

4.2.4. Качество формирования и ведения регистров получателей государственных услуг.

4.2.5. Процент освоения бюджетных средств.

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

4.3. Критерии оценки показателей эффективности труда руководителей центров занятости населения утверждаются приказом Управления в зависимости от приоритетных направлений деятельности службы занятости населения.

4.4. Размер выплат за выполнение показателей, определенных подпунктами 4.2.1 – 4.2.5 пункта 4.2 настоящего Положения, составляет максимально 130 процентов должностного оклада; за участие в проектной деятельности (один раз в квартал) – максимально 50 процентов должностного оклада.

В первом месяце текущего квартала выплата устанавливается приказом Управления с учетом корректировки по результатам оценки эффективности труда руководителя центра занятости населения за отчетный квартал.

Во втором и третьем месяце текущего квартала выплаты устанавливаются в размере 130 процентов.

4.5. Размер стимулирующих выплат руководителю учреждения единовременно снижается до 25 процентов в случае выявления нарушений при проведении плановых (внеплановых) проверок Управления по критериям, утвержденным приказом Управления.

4.6. При наличии средств субвенции из федерального бюджета, предоставляемой бюджету Белгородской области на организацию осуществления переданного полномочия по осуществлению социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными, на основании приказа Управления руководителю центра занятости населения может выплачиваться премия по итогам работы за месяц.

Конкретный размер месячной премии может определяться как в процентах от должностного оклада работника, так и в абсолютном размере, максимальными размерами не ограничивается и устанавливается приказом Управления на основании перечня критериев, утвержденного приказом Управления.

4.7. Персональный повышающий коэффициент применяется в размере до 0,25 от оклада по должности и устанавливается приказом Управления персонально в отношении каждого руководителя с учётом уровня профессиональной подготовки, сложности работы, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; участия в проектной деятельности различного уровня.

4.8. 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 в размере не более одного должностного оклада.

Основаниями для выплаты премии по итогам работы за отчетный квартал являются:

- выполнение контрольных показателей по основным направлениям деятельности центра занятости населения на 95 процентов и более от доведенных для исполнения контрольных показателей 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.

4.9. При наличии экономии средств фонда оплаты труда работников центра занятости населения на основании приказа Управления руководителю центра занятости населения выплачивается премия по итогам работы за год.

Порядок и критерии премирования руководителя центра занятости населения по итогам работы за год утверждаются приказом Управления.

Конкретный размер премии по итогам работы за год максимальными размерами не ограничивается.

4.10. К оплате труда заместителям руководителя, заместителям руководителя – начальникам отделов применяются выплаты стимулирующего характера, перечисленные в пункте 4.1 раздела 4 настоящего Положения.

5. Выплаты стимулирующего характера категориям, относящимся к рабочим специальностям центров занятости населения

5.1. Рабочим центров занятости населения устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- выплата стимулирующего характера по показателям эффективности труда;

- премирование по итогам работы за месяц;
- премирование по итогам работы за квартал;
- премирование по итогам работы за год;
- повышающий коэффициент за классность водителям;
- персональный повышающий коэффициент за качество.

5.2. Выплата стимулирующего характера по показателям эффективности труда устанавливается максимально в размере 130 процентов.

Перечень критериев, характеризующих показатели эффективности труда рабочих центров занятости населения, устанавливается приказом руководителя центра занятости населения на основании примерного перечня, утвержденного приказом Управления.

Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются ежемесячно приказом руководителя центра занятости населения на основании оценки работы.

Начисление и выплата стимулирующих выплат осуществляются ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы за соответствующий месяц.

5.3. Повышающий коэффициент за классность водителям:

- I класс – 0,5 должностного оклада, устанавливается водителям, управляющим легковыми и грузовыми автомобилями и автобусами всех типов и марок, отнесенными к категориям транспортных средств «В», «С», «D» и «Е».

- II класс – 0,25 должностного оклада, устанавливается водителям, управляющим легковыми и грузовыми автомобилями всех типов и марок, отнесенными к категориям транспортных средств «В», «С» и «Е», или управляющим автобусами, отнесенными к категориям транспортных средств «D» или «D» и «Е».

5.4. Персональный повышающий коэффициент за качество устанавливается до 1,0 должностного оклада персонально в отношении каждого работника, отнесенного к категориям, относящимся к рабочим специальностям, на основании приказа руководителя на определённый период в течение соответствующего календарного года с учетом важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач согласно установленным критериям.

Критерии для установления персонального повышающего коэффициента по должности водитель:

- отсутствие штрафов, нарушения правил дорожного движения – 0,2;
- содержание автомобиля в исправном состоянии – 0,2;

- пробег автомобиля в связи со служебной необходимостью в течение месяца более 2000 км – 0,2;

- отсутствие перерасхода горюче-смазочных материалов – 0,2;

- отсутствие замечаний при заполнении путевых листов – 0,2.

Критерии для установления персонального повышающего коэффициента по должности уборщик:

- отсутствие жалоб на качество уборки – 0,3;

- своевременная санитарно-гигиеническая обработка помещений – 0,3;

- особый режим уборки: мытьё окон, входной группы, генеральная уборка помещений, заклепка окон и т.д. – 0,4.

Критерии для установления персонального повышающего коэффициента по должности рабочий по обслуживанию зданий:

- соблюдение пожарной безопасности – 0,2;

- выполнение благоустройства прилегающей территории – 0,2;

- содержание в технической исправности входной группы – 0,2;

- обеспечение бесперебойной работы оборудования санузлов – 0,2;

- выполнение мероприятий по обеспечению режима экономии потребления энергоресурсов – 0,2.

5.5. Работникам центров занятости населения может выплачиваться премия по итогам работы за месяц в размере до одного месячного оклада. Премия выплачивается по решению руководителя центра занятости населения при наличии экономии средств фонда оплаты труда. Конкретный размер месячной премии может определяться как в процентах от должностного оклада, так и в абсолютном размере.

5.6. По решению руководителя центра занятости населения при наличии экономии средств фонда оплаты труда работникам центров занятости населения может выплачиваться премия за квартал в размере не более одного должностного оклада.

5.7. По решению руководителя центра занятости населения при наличии экономии средств фонда оплаты труда работникам центра занятости населения может выплачиваться премия по итогам работы за год.

Конкретный размер годовой премии устанавливается приказом руководителя центра занятости населения, может определяться как в процентах от должностного оклада работника, так и в абсолютном размере и максимальными размерами не ограничивается.

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам Учреждений

6.1. С учетом условий труда и законодательства Российской Федерации работникам центров занятости населения в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу в ночное время;

- выплаты за сверхурочную работу;

- выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

6.2. Выплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретный размер выплат при выполнении работ различной квалификации, выполнении обязанностей временно отсутствующего работника, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания определяется в размере до 100 процентов должностного оклада по основному месту работы и не более 100 процентов от должности отсутствующего работника или вакантной должности 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.

6.4. Выплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.5. Выплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.6. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьями 129, 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Доплата за работу в выходной или праздничный день в двукратном размере устанавливается с учетом всех выплат, либо в одинарном размере с предоставлением работнику дополнительного дня отдыха.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. На основании письменного заявления работника центра занятости населения один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск работникам центра занятости населения выплачивается материальная помощь в размере до одного должностного оклада.

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

Материальная помощь к отпуску выплачивается работникам, отработавшим в центре занятости более 6 месяцев.

7.2. На основании письменного заявления работника центра занятости населения и по решению руководителя центра занятости населения при

наличии экономии средств фонда 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 не более 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 не более 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 не более 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 не более двух должностных окладов в течение календарного года.

По данному направлению материальная помощь оказывается при длительном больничном листе нетрудоспособности на основании заявления работника с представлением подтверждающих документов (медицинской справки, медицинского заключения, выписки из стационарной медицинской карты), копии которых прилагаются к заявлению, при санаторно-курортном лечении (на основании документов, подтверждающих санаторно-курортное лечение);

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 не более двух должностных окладов.

7.3. 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 не более 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 не более 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, центра занятости населения, 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 – не более одного должностного оклада;

г) при увольнении работника в связи с выходом на пенсию - в размере не более двух должностных окладов.

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

8. Порядок формирования фонда оплаты труда

8.1. Бюджетные ассигнования, предназначенные для оплаты труда работников центра занятости населения, определяются в соответствии со штатной численностью работников.

8.2. При формировании фонда оплаты труда руководителя, заместителей руководителя предусматриваются следующие средства (в расчете на год):

на выплату должностных окладов – 12 должностных окладов;

на выплату ежемесячной надбавки к должностному окладу по итогам оценки эффективности труда – 15,6 должностного оклада;

на выплату персонального повышающего коэффициента – 3 должностных оклада;

на выплату материальной помощи к отпуску при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска – 1 должностной оклад.

8.3. При формировании фонда оплаты труда начальников отделов, заместителей начальников отделов и специалистов центра занятости населения 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 по итогам оценки эффективности труда – 15,6 должностного оклада;

на выплату материальной помощи к отпуску при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска – 1 должностной оклад.

Специалистам на выплату персонального повышающего коэффициента – 1,9 должностного оклада.

8.4. При формировании фонда оплаты труда работников, отнесённых к категории рабочих центра занятости населения 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 по итогам оценки эффективности труда – 15,6 должностного оклада;

на выплату персонального повышающего коэффициента за классность водителям – 6 должностных окладов;

на выплату персонального повышающего коэффициента – 12 должностных окладов;

на выплату материальной помощи к отпуску при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска – 1 должностной оклад.

8.5. Руководитель Учреждения вправе перераспределять средства фонда оплаты труда работников Учреждения между выплатами, предусмотренными пунктами 8.2, 8.3, 8.4 настоящего раздела.

9. Заключительные положения

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

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

9.3. 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.

9.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей Учреждений, их заместителей и среднемесячной заработной платы работников Учреждений (без учета заработной платы руководителей Учреждений, их заместителей) в кратности 2.

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.

9.5. 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 об оплате 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 экономически активного населения территории, обслуживаемой областным казенным учреждением службы занятости населения Белгородской области
I	свыше 62 000 человек
II	от 30 000 до 62 000 человек
III	менее 30 000 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 третьего уровня»				
1 квалификационный уровень	Инспектор	8 752	8 752	8 752
3 квалификационный уровень	Старший инспектор	9 724	9 724	9 724

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	12 474	12 474	12 474
5 квалификационный уровень	Заместитель начальника отдела	14 459	13 387	
Должностные оклады профессионально-квалификационной группы «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»				
1 квалификационный уровень	Начальник отдела	15 689	14 459	13 387
2 квалификационный уровень	Заместитель директора	14 424	13 558	12 677
	Заместитель директора – начальник отдела	14 424	13 558	12 677
3 квалификационный уровень	Директор	18 340	16 381	14 424

Таблица 3

Оклады профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационному уровню	Месячные оклады, руб.
Оклады профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Уборщик служебных помещений, рабочий по обслуживанию здания	6 206
Оклады профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля	7 904