



БЕЛГОРОДСКАЯ ОБЛАСТЬ
ПРАВИТЕЛЬСТВО БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

Белгород

« 22 » августа 20 22 г.

№ 499-ПП

**Об утверждении Положения об оплате труда работников
и Типового штатного расписания областного казенного учреждения
«Центр занятости населения Белгородской области»**

На основании распоряжения Правительства Белгородской области от 11 апреля 2022 года № 252-рп «О реорганизации областных казенных учреждений, подведомственных министерству социальной защиты населения и труда Белгородской области», в целях упорядочения оплаты труда работников казенного учреждения 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 областного казенного учреждения «Центр занятости населения Белгородской области» (приложение № 1).

2. Утвердить Типовое штатное расписание областного казенного учреждения «Центр занятости населения Белгородской области» (приложение № 2).

3. Руководителю областного казенного учреждения «Центр занятости населения Белгородской области» при оплате труда работников руководствоваться положениями настоящего постановления.

4. Установить, что постановление Правительства Белгородской области от 13 сентября 2021 года № 394-пп «Об утверждении Положения об оплате труда работников областных казенных учреждений службы занятости населения Белгородской области» применяется в отношении работников, отказавшихся от предложения работы в связи с реорганизацией областных казенных учреждений службы занятости населения Белгородской области в соответствии с распоряжением Правительства Белгородской области от 11 апреля 2022 года № 252-рп «О реорганизации областных казенных учреждений, подведомственных министерству социальной защиты населения

и труда Белгородской области», до дня расторжения с ними трудового договора.

5. Признать утратившим силу постановление Правительства Белгородской области от 27 июня 2022 года № 397-пп «О внесении изменений в постановление Правительства Белгородской области от 13 сентября 2021 года № 394-пп» с 8 августа 2022 года.

6. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя Губернатора Белгородской области – министра образования Белгородской области Милёхина А.В.

7. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

**Губернатор
Белгородской области**



В.В. Гладков

Приложение № 1

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства
Белгородской области
от 22 августа 2022 г.
№ 499-ПП

Положение
об оплате труда работников областного казенного учреждения
«Центр занятости населения Белгородской области»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников областного казенного учреждения «Центр занятости населения Белгородской области» (далее – Положение, Учреждение соответственно) определяет порядок формирования оплаты труда работников Учреждения.

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 2022 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2021 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 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 Учреждения 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 Учреждения 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, областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

е) мнения представительного органа работников.

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

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 Учреждения, 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 Учреждения как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства.

Штатное расписание Учреждения утверждается его руководителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих).

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

2.1. Заработная плата работников Учреждения включает:

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

- выплаты стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным действующим трудовым законодательством, перечнем видов выплат стимулирующего характера и Положением, локальными нормативными актами Учреждения.

2.2. На должностной оклад начисляются стимулирующие и компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и Положением, в том числе локальными нормативными актами Учреждения.

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 согласно приложению к Положению.

2.4. Группа по оплате труда кадровых центров Учреждения (далее – кадровый центр) устанавливается в зависимости от численности трудоспособного населения обслуживаемой кадровым центром территории в соответствии с таблицей 1 приложения к Положению и утверждается приказом министерства социальной защиты населения и труда Белгородской области (далее – Министерство).

2.5. Квалификационная группа и квалификационный уровень специалистов, служащих устанавливаются в соответствии с таблицей 2 приложения к Положению и утверждаются приказом руководителя Учреждения.

2.6. Квалификационная группа и квалификационный уровень рабочих устанавливаются в соответствии с таблицей 3 приложения к Положению и утверждаются приказом руководителя Учреждения.

3. Выплаты стимулирующего характера основным работникам и специалистам Учреждения

3.1. Специалистам и основным работникам Учреждения 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 пункте относятся следующие должности: старший инспектор, ведущий инспектор, специалист, специалист по внешним коммуникациям, экономист, помощник руководителя.

3.2. Специалистам Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера 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 Учреждения, устанавливаются приказом руководителя Учреждения в зависимости от направления деятельности специалиста, на основании примерного перечня, утвержденного приказом Министерства.

3.2.2. В первом месяце текущего квартала выплата по итогам оценки эффективности труда устанавливается приказом руководителя Учреждения 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 Учреждения 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 Учреждения 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 Учреждения 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 Учреждения на основании перечня критериев, утвержденного приказом Министерства.

3.5. По решению руководителя Учреждения при наличии экономии по фонду оплаты труда работникам Учреждения может выплачиваться премия по итогам работы за отчетный квартал в размере не более одного должностного оклада.

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

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

4. Выплаты стимулирующего характера руководителю и руководящему составу Учреждения

4.1. К выплатам стимулирующего характера руководителю и руководящему составу Учреждения относятся:

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

К руководителю относится должность директора.

К руководящему составу относятся следующие должности: первый заместитель директора, заместитель директора, начальник кадрового центра, начальник службы, заместитель начальника службы, заместитель начальника кадрового центра, начальник отдела.

4.2. Оценка эффективности труда руководителя, руководящего состава Учреждения производится по следующим показателям:

4.2.1. Процент выполнения контрольных показателей по направлениям деятельности Учреждения.

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.

4.3. Критерии оценки показателей эффективности труда руководителя, руководящего состава Учреждения утверждаются приказом Министерства в зависимости от приоритетных направлений деятельности Учреждения.

4.4. Размер выплат за выполнение показателей, определенных подпунктами 4.2.1 – 4.2.5 пункта 4.2 раздела 4 Положения, в совокупности составляет максимально 130 процентов должностного оклада.

В первом месяце текущего квартала выплата руководителю устанавливается приказом Министерства, руководящему составу – приказом Учреждения с учетом корректировки по результатам оценки эффективности труда Учреждения за отчетный квартал.

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

4.5. Размер стимулирующих выплат руководителю Учреждения единовременно снижается на 25 процентов в случае выявления нарушений при проведении плановых (внеплановых) проверок Министерством.

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 Министерства руководителю Учреждения может выплачиваться премия по итогам работы за месяц.

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

По решению руководителя Учреждения 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, руководящему составу Учреждения может выплачиваться премия по итогам работы за месяц.

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

4.7. При наличии экономии средств фонда оплаты труда работников Учреждения на основании приказа Министерства руководителю Учреждения, на основании приказа руководителя Учреждения руководящему составу Учреждения 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 Учреждения на 95 процентов и более от доведенных для исполнения контрольных показателей в отчетном периоде (квартал, полугодие, 9 месяцев и год);

- исполнение сметы расходов Учреждения на 95 процентов и более по итогам работы в отчетном периоде (квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

- отсутствие замечаний контролирующих органов.

4.8. При наличии экономии средств фонда оплаты труда работников Учреждения на основании приказа Министерства руководителю Учреждения, на основании приказа руководителя Учреждения руководящему составу Учреждения выплачивается премия по итогам работы за год.

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

5. Выплаты стимулирующего характера категориям, относящимся к рабочим специальностям Учреждения

5.1. Рабочим Учреждения 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 выполнения должностных обязанностей.

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

Перечень критериев, характеризующих показатели эффективности труда рабочих Учреждения, устанавливается приказом руководителя Учреждения на основании примерного перечня, утвержденного приказом Министерства.

Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются ежемесячно приказом руководителя Учреждения 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 «Д» или «Д» и «Е».

5.4. Персональный повышающий коэффициент за качество выполнения должностных обязанностей устанавливается до 1,0 должностного оклада персонально в отношении каждого работника, отнесенного к категориям, относящимся к рабочим специальностям, на основании приказа руководителя Учреждения на определенный 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: мытье окон, входной группы, генеральная уборка помещений, заклейка 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 Учреждения может выплачиваться премия по итогам работы за месяц в размере до одного месячного оклада. Премия выплачивается по решению руководителя Учреждения 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 Учреждения при наличии экономии средств фонда оплаты труда работникам Учреждения может выплачиваться премия за квартал в размере не более одного должностного оклада.

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

Конкретный размер годовой премии устанавливается приказом руководителя Учреждения, 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 Учреждения

6.1. С учетом условий труда и в соответствии с законодательством Российской Федерации, Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам Учреждения 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 Учреждения.

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

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

6.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 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 Учреждения один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск работникам Учреждения выплачивается материальная помощь в размере одного должностного оклада.

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

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

7.2. На основании письменного заявления работника Учреждения и по решению руководителя Учреждения 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, ребенка, родителя, 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 длительной временной нетрудоспособности работника продолжительностью более шести месяцев (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 длительной временной нетрудоспособности работника на основании заявления работника с представлением подтверждающих документов (медицинской справки, медицинского заключения, выписки из стационарной медицинской карты), копии которых прилагаются к заявлению;

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 Учреждения 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 Министерства, Учреждения, 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 Учреждения материальная помощь оказывается на основании приказа Министерства.

8. Порядок формирования фонда оплаты труда

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

8.2. При формировании фонда оплаты труда руководителя, руководящего состава, указанных в пункте 4.1 раздела 4 Положения, предусматриваются следующие средства (в расчете на один финансовый 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.

8.3. При формировании фонда оплаты труда специалистов Учреждения, указанных в пункте 3.1 раздела 3 Положения, 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.

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

8.4. При формировании фонда оплаты труда работников, отнесенных к категории рабочих Учреждения, 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 за качество выполнения должностных обязанностей – 12 должностных окладов;

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

9. Заключительные положения

9.1. Минимальный размер заработной платы работников Учреждения, установленный Положением, не может быть ниже минимального размера

оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

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 Учреждения предшествующего периода с учетом индексации должностных окладов в установленном порядке, с учетом прочих выплат в соответствии с законодательством Российской Федерации и Белгородской области. Предусмотренные в бюджете Белгородской области средства в установленном порядке доводятся до центров занятости населения.

9.4. Руководитель Учреждения несет ответственность за нарушение предоставления государственных гарантий по оплате труда работников Учреждения в соответствии с действующим законодательством.



**Приложение
к Положению об оплате труда
работников областного казенного
учреждения «Центр занятости
населения Белгородской области»**

Таблица 1

Группы по оплате труда руководителей кадровых центров областного казенного учреждения «Центр занятости населения Белгородской области»

Группа по оплате труда руководителей	Численность трудоспособного населения территории, обслуживаемой кадровым центром областного казенного учреждения «Центр занятости населения Белгородской области»
I	Свыше 50 000 человек
II	От 10 000 до 50 000 человек
III	Менее 10 000 человек

Таблица 2

Должностные оклады профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих областного казенного учреждения «Центр занятости населения Белгородской области»

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»				
3 квалификационный уровень	Старший инспектор	10 113		
4 квалификационный уровень	Ведущий инспектор	12 973		
	Специалист по внешним коммуникациям	12 973		
	Специалист	12 973		

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Месячные должностные оклады по группам по оплате труда руководителей, руб.		
		I	II	III
5 квалификационный уровень	Экономист	12 973		
	Помощник руководителя	12 973		
Должностные оклады профессионально-квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»				
2 квалификационный уровень	Начальник отдела	15 079	14 364	14 342
	Заместитель начальника кадрового центра	16 358	15 079	14 364
	Заместитель начальника службы	17 126		
3 квалификационный уровень	Начальник службы	17 899		
	Начальник кадрового центра	16 684	15 621	14 567
	Заместитель директора	21 185		
	Первый заместитель директора	23 539		
	Директор	29 423		

Таблица 3

Оклады профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих областного казенного учреждения «Центр занятости населения Белгородской области»

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 зданий	6 454

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационному уровню	Месячные оклады, руб.
Оклады профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля	8 220

Приложение № 2

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства
Белгородской области
от « 22 » августа 2022 г.
№ 499-ПП

Типовое штатное расписание
областного казенного учреждения
«Центр занятости населения Белгородской области»

Наименование должности	Количество штатных единиц
Административный персонал	
Директор	1
Первый заместитель директора	1
Заместитель директора	3
Помощник руководителя	1
Специалист по внешним коммуникациям	1
Итого	7
Служба улучшения качества клиентского опыта	
Начальник службы	1
Специалист	2
Итого по службе	3
Административно-хозяйственная служба	
Начальник службы	1
Водитель	9
Уборщик служебного помещения	4
Рабочий по обслуживанию зданий	2
Специалист	1
Итого по службе	17
Контрактная служба	
Начальник службы	1
Специалист	4
Итого по службе	5
Служба информационных систем	
Начальник службы	1
Заместитель начальника службы	1
Специалист	3
Итого по службе	5

Наименование должности	Количество штатных единиц
Служба кадрового и юридического обеспечения	
Начальник службы	1
Заместитель начальника службы	1
Специалист	5
Итого по службе	7
Служба профориентации, социальной адаптации и профессионального обучения	
Начальник службы	1
Специалист	4
Итого по службе	5
Служба развития партнерских отношений	
Начальник службы	1
Заместитель начальника службы	1
Специалист	2
Итого по службе	4
Служба сопровождения и контроля оказания услуг в сфере занятости	
Начальник службы	1
Специалист	3
Итого по службе	4
Служба социальных выплат	
Начальник службы	1
Заместитель начальника службы	1
Специалист	5
Итого по службе	7
Служба статистики и анализа рынка труда	
Начальник службы	1
Специалист	2
Итого по службе	3
Служба финансово-экономического планирования	
Начальник службы	1
Заместитель начальника службы	1
Экономист	6
Специалист	1
Итого по службе	9
Итого по управляющему центру	76
Кадровые центры	
Начальник кадрового центра	22
Заместитель кадрового центра	10
Начальник отдела	20

Наименование должности	Количество штатных единиц
Ведущий инспектор	130
Старший инспектор	1
Итого по кадровым центрам	183
Итого по учреждению	259

