



ПРАВИТЕЛЬСТВО БРЯНСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 18 декабря 2015 г. № 633-п
г. Брянск

Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных казенных учреждений Брянской области в сфере предоставления услуг по трудоустройству

В соответствии с Законом Брянской области от 29 декабря 2014 года № 89-З «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области» Правительство Брянской области **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений Брянской области в сфере предоставления услуг по трудоустройству и ввести его в действие с 1 января 2016 года.
2. Опубликовать настоящее постановление в средствах массовой информации и на официальном сайте Правительства Брянской области в сети «Интернет».
3. Постановление вступает в силу после его официального опубликования.
4. Контроль за исполнением постановления возложить на исполняющего обязанности заместителя Губернатора Брянской области Кобозева М.С.

Губернатор



А.В. Богомаз

Утверждено
постановлением Правительства
Брянской области
от 18 декабря 2015г. № 633-п

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственных казенных учреждений
Брянской области в сфере предоставления услуг по трудоустройству

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений Брянской области в сфере предоставления услуг по трудоустройству (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Брянской области от 29 декабря 2014 года № 89-3 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015 год, утверждёнными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2014 года, протокол № 11, и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Брянской области, регулирующими вопросы оплаты труда работников государственных учреждений.

На основании настоящего Положения разрабатываются системы оплаты труда работников государственных казенных учреждений – центров занятости населения Брянской области (далее – центры занятости населения).

1.2. Системы оплаты труда работников центров занятости населения (далее – работники), включающие 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, Законом Брянской области от 29 декабря 2014 года № 89-3 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области» и нормативными правовыми актами Правительства Брянской области.

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов), устанавливаемые на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы;

выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным нормативным правовым

актом Правительства Брянской области, и условия их осуществления в соответствии с действующим законодательством;

выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным нормативным правовым актом Правительства Брянской области, и условия их осуществления;

условия оплаты труда руководителей центров занятости населения, их заместителей и главных бухгалтеров, включая размеры окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Месячная заработная плата работников центров занятости населения (без учета выплат стимулирующего характера) не может быть меньше месячной заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате на территории Брянской области на соответствующий год.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Фонд оплаты труда работников формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций государственного казенного учреждения в сфере предоставления услуг по трудоустройству.

Фонд оплаты труда работников центров занятости населения формируется на календарный год из расчета на штатную численность работников, исходя из объема средств, предусмотренных управлению государственной службы по труду и занятости населения Брянской области (далее – управление) на оплату труда работников государственных казенных учреждений – центров занятости населения.

При формировании фонда оплаты труда работников предусматриваются следующие средства для выплаты (в расчете на год):

а) 12 окладов (должностных окладов);

б) ежемесячной надбавки за выслугу лет – в размере 1,8 оклада (должностного оклада);

в) ежемесячной премии за качество выполняемых работ и ежемесячной надбавки за интенсивность труда – в размере 10,2 оклада (должностного оклада).

Фонд оплаты труда работников подлежит перерасчету и корректировке в случаях:

изменения штатов (штатных расписаний);

существенных изменений условий оплаты труда;

принятия главным распорядителем бюджетных средств решения о выделении дополнительных лимитов бюджетных обязательств на единовременные выплаты стимулирующего характера;

принятия главным распорядителем бюджетных средств решения о выделении дополнительных лимитов бюджетных обязательств на выплаты компенсационного характера.

1.8. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.9. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается.

II. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих и осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих (профессий рабочих) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утверждаемых в установленном порядке. По должностям служащих, не включенным в ПКГ, размеры должностных окладов устанавливаются на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.1.1. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Квалификационные уровни ПКГ	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	инспектор центра занятости населения	6751

4 квалификационный уровень	ведущий инспектор центра занятости населения	8275
5 квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	10233
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	начальник отдела центра занятости населения	10233

2.1.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам:

Наименование должности	Должностной оклад, рублей
Старший инспектор центра занятости населения	7403
Заместитель начальника отдела центра занятости населения	9362

2.1.3. Размеры окладов работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, отнесенным к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»:

Квалификационные уровни ПКГ	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	дворник, сторож, уборщик служебных помещений, оператор котельной, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3703
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	водитель автомобиля	4356

2.2. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

2.3. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

III. Условия оплаты труда руководителя центра занятости населения, его заместителей и главного бухгалтера

Должностной оклад руководителя центра занятости населения определяется трудовым договором.

Размер должностного оклада руководителя определяется в зависимости от сложности труда с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Критерием для определения масштаба управления, особенностей деятельности и значимости центров занятости населения является численность жителей территории, обслуживаемой центром занятости населения:

Группа учреждений в зависимости от масштаба управления, особенностей деятельности и значимости	Критерии масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения
	численность жителей территории, обслуживаемой центром занятости населения
I	свыше 100 тысяч человек
II	менее 100 тысяч человек

Размеры должностных окладов руководителей по группам учреждений в зависимости от масштаба управления, особенностей деятельности и значимости:

Группы учреждений в зависимости от масштаба управления, особенностей деятельности и значимости	Должностной оклад, рублей
I	13 936
II	11 977

Размеры должностных окладов заместителей руководителя центра занятости населения, главного бухгалтера устанавливаются трудовым договором с учетом сложности исполняемых трудовых (должностных) обязанностей на 10 – 30 процентов ниже должностных окладов руководителей.

С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера руководителям устанавливаются управлением государственной службы по труду и занятости населения

Брянской области в соответствии с разделом V настоящего Положения в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, установленных для центра занятости населения. Критерии оценки эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения утверждаются управлением государственной службы по труду и занятости населения Брянской области.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру центра занятости населения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом V настоящего Положения.

Предельный уровень заработной платы руководителей центров занятости населения устанавливается через определение соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год.

Средняя заработная плата работников учреждения рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава на среднюю численность указанных работников за календарный год.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей государственных учреждений и средней заработной платы работников учреждений устанавливается в соответствии с нормативным правовым актом Правительства Брянской области приказом исполнительного органа власти, осуществляющего в отношении учреждения функции и полномочия учредителя, на календарный год для каждого учреждения в зависимости от группы по масштабу управления, особенностям деятельности и значимости:

Группы учреждений в зависимости от масштаба управления, особенностей деятельности и значимости	Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей государственных учреждений и средней заработной платы работников учреждений
I	5
II	4

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного нормативным правовым актом Правительства Брянской области.

4.2. С учетом условий труда работникам могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

4.2.1. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата производится по результатам специальной оценки условий труда в размере 4 % оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то доплата не производится.

4.2.2. Доплата за работу в ночное время устанавливается работникам за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 6.00) в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Размер доплаты – 20 % оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы.

Оклад, рассчитанный за час работы, определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

4.2.3. Работникам государственных учреждений при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.3. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в размере:

одинарной части оклада (должностного оклада) за день или час работы – сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

двойной части оклада (должностного оклада) за день или час работы – сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы – в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере части оклада

(должностного оклада) за час работы. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

V. Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера

5.1. В целях усиления заинтересованности работников центров занятости населения в повышении качества, результативности и эффективности своей профессиональной деятельности работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным нормативным правовым актом Правительства Брянской области.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

5.2. Работникам центров занятости населения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за интенсивность труда (для руководителей, специалистов и служащих);

премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

премия за качественное выполнение работ;

надбавка за выслугу лет;

премии по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год).

5.3. Надбавка за интенсивность труда (для руководителей, специалистов и служащих) устанавливается на определенный срок (месяц). При установлении надбавки учитываются:

интенсивность и напряженность работы, определяемая с учетом установленных нормативов доступности государственных услуг;

участие в выполнении важных работ, мероприятий;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы центра занятости населения;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа службы по труду и занятости населения;

непосредственное участие в реализации государственных программ.

Надбавка за интенсивность труда устанавливается ежемесячно на основании оценки интенсивности и результатов работы, которая осуществляется по критериям, установленным:

для руководителя центра занятости населения – локальным нормативным актом управления;

для остальных работников – локальным нормативным актом учреждения.

Конкретный размер надбавки определяется в процентном отношении к должностному окладу в соответствии с достигнутым значением показателя интенсивности и результата работы и устанавливается:

руководителю центра занятости населения – приказом начальника управления;

остальным работникам – приказом руководителя центра занятости населения.

Максимальным размером надбавка не ограничена.

5.4. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ может устанавливаться одновременно за выполнение особо важных, срочных и ответственных работ по итогам их выполнения (подготовка и проведение значимых мероприятий (в том числе международного, общероссийского, областного уровня и т.п.), участие в выполнении важных работ, мероприятий, выполнение срочных работ, связанных с ликвидацией последствий аварий и т.п. или обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы учреждения и т.п.) за счет экономии по фонду оплаты труда.

Выплата премии за выполнение особо важных и ответственных работ руководителю центра занятости населения производится на основании приказа начальника управления, остальным работникам – на основании приказа руководителя центра занятости населения.

Премия максимальными размерами не ограничивается.

5.5. Премия за качественное выполнение работ устанавливается работникам на определенный срок (месяц) при:

соблюдении требований законодательства о занятости, административных регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при оказании государственных услуг;

соблюдении установленных сроков оказания государственных услуг;

отсутствии обоснованных жалоб клиентов центра занятости населения;

качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью центра занятости населения;

качественной подготовке и своевременной сдаче отчетности центра занятости населения.

Премия за качественное выполнение работ устанавливается работникам центров занятости населения в размере:

до 45 % оклада (должностного оклада) (для руководителей, специалистов и служащих);

для работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, максимальными размерами не ограничивается;

выплачивается ежемесячно по результатам оценки качества выполняемых работ, которая осуществляется:

для руководителя центра занятости населения – на основании критериев, установленных для оценки деятельности учреждения локальным нормативным актом управления;

для остальных работников – на основании критериев оценки качества выполняемых работ, утверждаемых локальным нормативным актом учреждения.

Конкретный размер премии определяется в процентном отношении к должностному окладу в соответствии с достигнутым значением показателя оценки качества и устанавливается:

руководителю центра занятости населения – приказом начальника управления;

остальным работникам – приказом руководителя центра занятости населения.

5.6. Надбавка за выслугу лет устанавливается всем работникам центров занятости населения и выплачивается ежемесячно. Размеры надбавки к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет – 6 %;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 9 %;

при выслуге лет от 10 до 15 лет – 12 %;

при выслуге свыше 15 лет – 18 %.

Надбавка за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на установление размера надбавки к окладу за выслугу лет, является трудовая книжка или иной документ, подтверждающий стаж работы в соответствующем учреждении.

В общий стаж работы, дающий право на установление размера надбавки к окладу за выслугу лет, включается:

для руководителей, специалистов и служащих – время работы в органах службы занятости (по труду и занятости) населения, периоды государственной гражданской, военной, правоохранительной или муниципальной службы, периоды замещения государственных должностей Российской Федерации, государственных должностей субъектов Российской Федерации, а также муниципальных должностей, замещаемых на постоянной основе;

для работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, – общий трудовой стаж, устанавливаемый на основании трудовой книжки.

Установление размера надбавки к окладу за выслугу лет руководителю центра занятости населения производится в соответствии с приказом начальника управления, остальным работникам – в соответствии с приказом руководителя центра занятости населения.

5.7. Премии по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

Премии по итогам работы выплачиваются в пределах имеющихся средств (фонда оплаты труда).

При определении размера премии учитываются:
инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности центра занятости населения;

достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;

участие в инновационной деятельности;

отсутствие обоснованных жалоб клиентов центра занятости населения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности центра занятости населения;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Установление размера премии по итогам работы за отчетный период руководителю центра занятости населения производится в соответствии с приказом начальника управления, остальным работникам – в соответствии с приказом руководителя центра занятости населения.

VI. Заключительные положения

Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера работникам (включая оказание материальной помощи). Порядок и условия осуществления выплат социального характера определяются коллективным договором или локальным нормативным актом центра занятости населения о выплатах социального характера.

