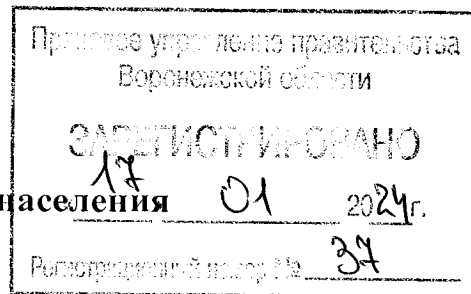




Министерство труда и занятости населения  
Воронежской области



**П Р И К А З**

19 декабря 2023 г.

№ 370

г. Воронеж

**Об утверждении положения об оплате труда работников  
государственного казенного учреждения Воронежской области  
«Воронежский областной центр занятости населения», в отношении  
которого министерством труда и занятости населения Воронежской  
области исполняются функции и полномочия учредителя**

В соответствии с постановлением администрации Воронежской области от 01.12.2008 № 1044 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Воронежской области» **п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Воронежской области «Воронежский областной центр занятости населения», в отношении которого министерством труда и занятости населения Воронежской области исполняются функции и полномочия учредителя.

2. Настоящий приказ вступает в силу по истечении двух месяцев со дня его официального опубликования.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя министра труда и занятости населения Воронежской области Колбешкина А.М.

Министр

И.Н. Яцких

Приложение

**УТВЕРЖДЕНО**

приказом министерства  
труда и занятости населения  
Воронежской области  
от «19» декабря 2023 года № 370

**Положение об оплате труда работников  
государственного казенного учреждения Воронежской области  
«Воронежский областной центр занятости населения»,  
в отношении которого министерством труда и занятости населения  
Воронежской области исполняются функции и полномочия учредителя**

**1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Воронежской области «Воронежский областной центр занятости населения» (далее - учреждение), в отношении которого министерством труда и занятости населения Воронежской области исполняются функции и полномочия учредителя (далее - Положение), разработано в соответствии с постановлением администрации Воронежской области от 01.12.2008 № 1044 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Воронежской области».

1.2. Положение включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда, размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Воронежской области, утвержденным приказом управления труда Воронежской области от 10.12.2008 № 110/ОД «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Воронежской области и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Воронежской области» (далее -

Перечень видов выплат компенсационного характера);

- наименования, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера с учетом Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Воронежской области, утвержденным приказом управления труда Воронежской области от 10.12.2008 № 111/ОД «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Воронежской области и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Воронежской области» (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);

- условия оплаты труда директора учреждения, его заместителей, руководителей территориальных центров занятости населения, их заместителей, включая порядок определения окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- условия осуществления иных выплат.

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения.

1.4. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад), повышающий коэффициент к окладу, компенсационные и стимулирующие выплаты.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

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.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения составляет не более 40 процентов.

1.5. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Заработная плата работников учреждения в рамках доведенных бюджетных ассигнований предельными размерами не ограничивается. Месячная заработная плата работника учреждения не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

1.7. Административно-управленческий персонал учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал учреждения - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу учреждений, определен приложением № 4 к настоящему Положению.

При формировании штатного расписания в учреждении предусматриваются должности и профессии, включенные в профессиональные квалификационные группы в соответствии с:

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (далее - приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н);

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (далее - приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 248н);

- приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.09.2020 № 680н «Об утверждении профессионального стандарта «Системный администратор информационно-коммуникационных систем»;

- приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»;

- приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30.03.2021 № 161н «Об утверждении профессионального стандарта «Экономист предприятия»;

- приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20.09.2021 № 642н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по оказанию государственных услуг в области занятости населения».

Штатное расписание учреждения, согласованное с министерством труда и занятости населения Воронежской области (далее - министерство), утверждается директором учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений**

2.1. Размеры окладов работников учреждения, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н.

Размеры окладов по ПКГ специалистов и служащих учреждения определены приложением № 1 к настоящему Положению.

Размеры окладов по должностям, не отнесенным к ПКГ, определяются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

2.2. Размеры окладов работников учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 248н.

Размеры окладов по ПКГ профессий рабочих определены приложением № 3 к настоящему Положению.

2.3. На основе расчета по объемам имеющегося бюджетного финансирования может производиться корректировка размеров окладов (должностных окладов) работников учреждения в сторону их повышения с соблюдением дифференциации в размерах окладов (должностных окладов).

2.4. Работникам учреждения могут быть установлены персональные повышающие коэффициенты к окладу.

Персональный повышающий коэффициент может устанавливаться по решению директора учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности, стажа работы в учреждении, ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Предельный размер персонального повышающего коэффициента - 1,0.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует нового оклада и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат работнику, устанавливаемых в процентном

отношении к окладу.

Решение об установлении соответствующих повышающих коэффициентов принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.5. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.6. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

2.7. Размеры окладов (должностных окладов), повышающих персональных коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения приказом директора учреждения, директору учреждения - приказом министерства в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

### **3. Условия оплаты труда директора учреждения, его заместителей, руководителей территориальных центров занятости населения, их заместителей**

3.1. Заработная плата директора учреждения, его заместителей, руководителей территориальных центров занятости населения, их заместителей (далее – руководство учреждения) состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Условия оплаты труда директора учреждения определяются трудовым договором, заключаемым на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

3.3. Размер должностного оклада директора учреждения устанавливается приказом министерства в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

3.4. Размеры должностных окладов заместителей директора учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора учреждения.

Размеры должностных окладов руководителей территориальных центров занятости населения, устанавливаются в соответствии с приложением № 5 к настоящему приказу в зависимости от уровня территориального центра занятости, определенного с учетом Стандарта организации деятельности органов службы занятости, утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 16.03.2023 № 156 «Об утверждении Стандарта организации деятельности органов службы занятости населения в субъектах Российской Федерации», сложности труда и особенностей деятельности и значимости территориального центра занятости населения.

Размеры должностных окладов заместителей руководителей территориальных центров занятости населения, устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителей территориальных центров занятости населения.

3.5. Директору учреждения приказом министерства могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами 4 и 5 настоящего Положения.

3.6. Премияльные выплаты по итогам работы за период выплачиваются с целью поощрения директора учреждения за общие результаты труда с учетом выполнения утвержденных критериев и целевых показателей эффективности деятельности учреждения, с учетом личного вклада в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения.

Критерии и целевые показатели эффективности деятельности учреждения устанавливаются приказом министерства.

3.7. Заместителям директора учреждения, руководителям территориальных центров занятости населения, их заместителям выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются приказом директора учреждения в соответствии с разделами 4 и 5 настоящего



Положения.

3.8. Директору учреждения могут быть оказаны иные выплаты, установленные пунктами 6.1 и 6.2 раздела 6 настоящего Положения.

Выплаты директору учреждения устанавливаются приказом министерства, его заместителям, руководителям территориальных центров занятости населения, их заместителям - приказом директора учреждения, в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

3.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководства учреждения, и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы руководства учреждения) устанавливается министерством в кратности от 1 до 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководства учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководства учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководства на среднемесячную заработную плату работников учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

#### **4. Выплаты компенсационного характера**

4.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются приказом учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников учреждения или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным и областным законодательством.

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

4.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

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

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

4.3.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в

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

4.3.4. Оплата за работу в ночное время производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты - 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

4.3.5. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер оплаты составляет:

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (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, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (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.

4.3.6. Сверхурочная работа в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.4. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны» и приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19.05.2011 № 408н «О порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

## **5. Выплаты стимулирующего характера**

5.1. В целях стимулирования работников учреждения к качественному результату труда и поощрения за выполненную работу, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного учреждению на соответствующий финансовый год, на основании приказа могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы за месяц.

Выплаты могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

5.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся с учетом следующих критериев:

- интенсивность и напряженность работы конкретного работника;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- итоги выполнения особо важных и срочных работ.

Выплаты за выполнение особо важных и срочных работ осуществляются единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Выплаты могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

5.3. Выплаты за качество выполняемых работ производятся с учетом следующих критериев работы:

- содержание в надлежащем состоянии зданий и объектов;
- обеспечение безаварийной, безотказной, бесперебойной работы технических средств и оборудования, установленных правил охраны труда и техники безопасности, противопожарной профилактики;
- добросовестное выполнение должностных обязанностей, отсутствие замечаний со стороны руководства учреждения;
- наличие ученой степени и (или) ученого звания.

Выплата за ученую степень (звание) может устанавливаться работникам, которым присвоена ученая степень (звание) по основному профилю профессиональной деятельности в следующих размерах:

- 500 рублей - за ученую степень кандидата (доктора) наук;
- 700 рублей - за ученое звание доцента, профессора.

Выплата к окладу за наличие ученой степени или ученого звания устанавливается по одному из имеющихся оснований.

Выплаты за качество выполняемых работ также могут выплачиваться работникам единовременно при условии обеспечения финансовыми средствами:

- при награждении ведомственными наградами федеральных органов государственной власти - в размере 15000 рублей;

- при награждении знаками отличия (наградами) Воронежской области, объявлении благодарности губернатора Воронежской области, награждении почетной грамотой правительства Воронежской области - в размере 10000 рублей;

- при награждении почетной грамотой министерства - в размере 5000 рублей;

- при награждении благодарностью министерства - в размере 3000 рублей.

5.4. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда и выполнения утвержденных приказом министерства критериев и целевых показателей эффективности деятельности учреждения, с учетом личного вклада в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, трудовым договором и должностной инструкцией.

Премирование директора учреждения осуществляется в соответствии с порядком проведения оценки эффективности деятельности и премирования, утвержденным приказом министерства.

Премирование работников учреждения осуществляется в соответствии с порядком проведения оценки эффективности деятельности, утвержденным приказом директора учреждения в пределах установленных лимитов бюджетных обязательств.

Размер премии работников учреждения по итогам работы может быть уменьшен по решению директора учреждения на основании мотивированных предложений его заместителей, руководителей территориальных центров занятости населения, их заместителей, начальников отделов учреждения, направленных не позднее 5 рабочих дней со дня окончания периода, за который выплачивается денежное поощрение.

Основаниями для уменьшения размера премии по итогам работы выступают нарушения работником учреждения служебной дисциплины, положений должностной инструкции, административных регламентов оказания государственных услуг, исполнительской дисциплины, а также применение к работнику учреждения дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка, взыскания за коррупционное правонарушение в том периоде, за который выплачивается денежное поощрение.

Размер денежного поощрения по итогам работы для работников учреждения, допустивших указанные нарушения, а также работников учреждения, к которым были применены дисциплинарные взыскания за совершение дисциплинарных проступков, взыскания за коррупционные правонарушения, определяется директором учреждения в зависимости от тяжести допущенных нарушений.

Уменьшение размера указанного поощрения производится за тот период, в котором имели место допущенные работником учреждения нарушения служебной дисциплины, положений должностной инструкции, административных регламентов оказания государственных услуг, исполнительской дисциплины, применение к работнику учреждения дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка, взыскания за коррупционное правонарушение.

Выплата премии по итогам работы за период производится за фактически отработанное время, в которое не включаются:

- пребывание в очередном основном или дополнительном отпуске;
- время нетрудоспособности;
- другие периоды, когда сотрудник фактически не работал, но за ним сохранялась средняя заработная плата.

## **6. Другие вопросы оплаты труда**

6.1. При наличии экономии фонда оплаты труда на основании личного заявления и подтверждающих документов всем работникам учреждения

может быть оказана единовременная материальная помощь в следующих случаях:

- при регистрации брака на основании копии свидетельства о регистрации брака - в размере не более одного оклада (должностного оклада);

- при рождении ребенка на основании копии свидетельства о рождении в размере не более двух окладов (должностных окладов);

- в случае смерти близких родственников (родители, супруг(а), дети) на основании копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство в размере не более трех окладов (должностных окладов);

- в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других чрезвычайных обстоятельств в размере, устанавливаемом на основании подтверждающих документов;

- в случае нуждаемости в лечении, в связи с расходами, произведенными на лечение, в связи с продолжительной болезнью в размере, устанавливаемом на основании подтверждающих документов;

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимает:

- работникам учреждения - директор учреждения на основании письменного заявления работника;

- директору учреждения - министр труда и занятости населения Воронежской области на основании письменного заявления директора учреждения.

6.2. При наличии экономии фонда оплаты труда директору и работникам учреждения может выплачиваться единовременная премия:

- в связи с профессиональными праздниками и установленными трудовым законодательством праздничными днями;

- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения);

- при увольнении в связи с выходом на пенсию.



Решение о конкретном размере премии принимает:

- работникам - директор учреждения;
- руководителю учреждения - министр труда и занятости населения Воронежской области.

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

6.4. Ответственность за перерасход фонда оплаты труда несет директор учреждения.

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда  
работников государственного  
казенного учреждения Воронежской  
области «Воронежский областной  
центр занятости населения», в  
отношении которых министерством  
труда и занятости населения  
Воронежской области исполняются  
функции и полномочия учредителя

**Размеры  
должностных окладов специалистов и служащих**

<b>Наименование должности</b>	<b>Размер должностного оклада, рублей</b>
<b>1</b>	<b>2</b>
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»</b>	
<i>Второй квалификационный уровень</i>	
Заведующий хозяйством	18 000
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</b>	
<i>Первый квалификационный уровень</i>	
Юрисконсульт, специалист по кадрам, экономист, бухгалтер, инженер, профконсультант	21 100
<i>Четвертый квалификационный уровень</i>	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»: ведущий юрисконсульт, ведущий специалист по кадрам, ведущий экономист, ведущий бухгалтер, ведущий профконсультант	23 400
<i>Пятый квалификационный уровень</i>	
Главный юрисконсульт, главный специалист по кадрам, главный экономист, главный профконсультант	26 000

<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»</b>	
<i>Первый квалификационный уровень</i>	
Начальник отдела *	40 000

\* Должностной оклад заместителя начальника отдела устанавливается на 5 - 10% ниже должностного оклада начальника отдела.

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда  
работников государственного  
казенного учреждения Воронежской  
области «Воронежский областной  
центр занятости населения», в  
отношении которых министерством  
труда и занятости населения  
Воронежской области исполняются  
функции и полномочия учредителя

**Размеры должностных окладов по должностям,  
не отнесенным к профессиональным квалификационным группам**

<b>Наименование должности</b>	<b>Размер должностного оклада, рублей</b>
<b>1</b>	<b>2</b>
Системный администратор, специалист, специалист по закупкам, кадровый консультант, карьерный консультант, пресс - секретарь	21 100
Ведущий системный администратор, ведущий специалист, ведущий специалист по закупкам, помощник руководителя, ведущий пресс-секретарь	23 400
Главный системный администратор, главный специалист, главный специалист по закупкам, главный кадровый консультант, главный карьерный консультант, главный пресс-секретарь	26 000
Начальник отдела территориального центра занятости населения *	32 000

\* Должностной оклад заместителя начальника отдела территориального центра занятости населения, устанавливается на 5 - 10% ниже должностного оклада начальника территориального отдела центра занятости населения.

Приложение № 3  
к Положению об оплате труда  
работников государственного  
казенного учреждения Воронежской  
области «Воронежский областной  
центр занятости населения», в  
отношении которых министерством  
труда и занятости населения  
Воронежской области исполняются  
функции и полномочия  
учредителя

### Размеры должностных окладов общепрофессиональных профессий рабочих

Наименование профессии	Размер оклада, рублей
1	2
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»</b>	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	14 000
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»</b>	
Первый квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-го и 5-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля,	16 000

Приложение № 4  
к Положению об оплате труда  
работников казенных учреждений, в  
отношении которых министерством  
труда и занятости населения  
Воронежской области исполняются  
функции и полномочия учредителя

**Перечень должностей (профессий), относимых к основному,  
административно-управленческому и вспомогательному персоналу  
учреждений**

**I. Административно-управленческий персонал**

1. Директор.
2. Первый заместитель директора.
3. Заместитель директора.
4. Заместитель директора по оказанию услуг в сфере занятости.
5. Заместитель директора по финансам.
6. Заместитель директора по обеспечению деятельности.
7. Начальник отдела.
8. Начальник отдела - главный бухгалтер.
9. Заместитель начальника отдела.
10. Руководитель территориального центра занятости населения.
11. Заместитель руководителя территориального центра занятости населения.

**II. Основной персонал**

1. Начальник отдела территориального центра занятости населения.
2. Заместитель начальника отдела территориального центра занятости населения.
3. Бухгалтер.
4. Ведущий бухгалтер.
5. Специалист по кадрам.

6. Ведущий специалист по кадрам.
7. Главный специалист по кадрам.
8. Юрисконсульт.
9. Ведущий юрисконсульт.
10. Главный юрисконсульт.
11. Специалист по закупкам.
12. Ведущий специалист по закупкам.
13. Главный специалист по закупкам.
14. Специалист.
15. Ведущий специалист.
16. Главный специалист.
17. Кадровый консультант.
18. Ведущий кадровый консультант.
19. Главный кадровый консультант.
20. Профконсультант.
21. Ведущий профконсультант.
22. Главный профконсультант.
23. Карьерный консультант.
24. Ведущий карьерный консультант.
25. Главный карьерный консультант.
26. Заведующий хозяйством.
27. Экономист.
28. Ведущий экономист.
29. Главный экономист.
30. Пресс-секретарь.
31. Ведущий пресс-секретарь.

32. Главный пресс-секретарь.
33. Инженер.
34. Системный администратор.
35. Ведущий системный администратор.
36. Главный системный администратор.
37. Помощник руководителя.

### **III. Вспомогательный персонал**

1. Уборщик служебных помещений.
2. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.
3. Водитель автомобиля.



Приложение № 5  
к Положению об оплате труда  
работников казенных учреждений, в  
отношении которых министерством  
труда и занятости населения  
Воронежской области исполняются  
функции и полномочия учредителя

**Размеры должностных окладов руководителей территориальных  
центров занятости населения**

<b>Численность трудоспособного населения (рабочей силы) на территории обслуживания территориального центра занятости населения, тыс. человек</b>	<b>Должностной оклад руководителя территориального центра занятости населения, рублей</b>
<b>Территориальный ЦЗН 1 уровня</b>	
от 50 до 60	50 000
от 60 до 100	52 500
от 100 до 200	55 000
от 200 до 300	57 500
<b>Территориальный ЦЗН 2 уровня</b>	
от 10 до 20	40 000
от 20 до 30	42 500
от 30 до 40	45 000
от 40 до 50	47 500
<b>Территориальный ЦЗН 3 уровня</b>	
от 6 до 10	37 500