



**КОЛЛЕГИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от « 6 » мая 2016 г. № 172
г. Кемерово

О внесении изменений в постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 25.04.2011 № 186 «О введении новой системы оплаты труда работников государственных казенных учреждений центров занятости населения Кемеровской области»

Коллегия Администрации Кемеровской области п о с т а н о в л я е т:

1. Внести в постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 25.04.2011 № 186 «О введении новой системы оплаты труда работников государственных казенных учреждений центров занятости населения Кемеровской области» (в редакции постановлений Коллегии Администрации Кемеровской области от 22.10.2012 № 423, от 21.12.2012 № 576) следующие изменения:

1.1. В заголовке, пунктах 1 и 2 слова «центров занятости населения Кемеровской области» заменить словами «Кемеровской области, подведомственных департаменту труда и занятости населения Кемеровской области».

1.2. Примерное положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений центров занятости населения Кемеровской области, утвержденное постановлением, изложить в новой редакции согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Настоящее постановление подлежит опубликованию на сайте «Электронный бюллетень Коллегии Администрации Кемеровской области».

3. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя Губернатора Кемеровской области (по экономике и региональному развитию) Д.В. Исламова.

Губернатор
Кемеровской области



А.М. Тулеев

Приложение
к постановлению Коллегии
Администрации Кемеровской области
от 6 мая 2016 г. № 172

**Примерное положение
об оплате труда работников государственных казенных
учреждений Кемеровской области, подведомственных департаменту
труда и занятости населения Кемеровской области**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений Кемеровской области, подведомственных департаменту труда и занятости населения Кемеровской области (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 № 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области», нормативными правовыми актами Российской Федерации и Кемеровской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников государственных казенных учреждений Кемеровской области, подведомственных департаменту труда и занятости населения Кемеровской области (далее – учреждения, департамент):

государственных казенных учреждений центров занятости населения Кемеровской области;

государственного казенного учреждения Кемеровской области «Кемеровский центр содействия переселению соотечественников».

1.3. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

3) государственных гарантий по оплате труда;

4) перечня видов выплат компенсационного характера;

5) перечня видов выплат стимулирующего характера;

6) положения об установлении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области, утвержденного

постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 № 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области»;

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

8) мнения представительного органа работников.

1.4. Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Условия оплаты труда работников учреждений (далее - условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также работающих на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Кемеровской области.

2. Порядок формирования систем оплаты труда

2.1. Порядок исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений.

2.2. Заработная плата работников учреждений включает в себя:

оклад, ставку заработной платы по профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ);

оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

Заработная плата работника является вознаграждением за труд и предельными размерами не ограничивается.

2.3. Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$ЗП = (Ор) + (Ор) \times (К2) + (Ор) \times (К3) + КВ + СВ, \text{ где:}$$

при этом $Ор = О \times К1$;

ЗП - заработная плата работника, руб.;

О - минимальный размер оклада по ПКГ, руб.;

Ор - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, руб.;

К1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание (учитывая специфику отрасли);

К3 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений в соответствии с положениями об оплате труда работников устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Уровень квалификации присваивается работнику в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами и проводимой аттестацией.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Ор) определяется путем умножения минимального размера

оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей профессионально-квалификационной группе (ПКГ) на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (К1) в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ.

2.5. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника увеличивается на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание в случае наличия основания для их применения:

кандидатам наук или доцентам, а также лицам, имеющим почетное звание Российской Федерации - 0,1;

докторам наук или профессорам - 0,2.

2.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы должностей руководителей, специалистов и служащих государственных казенных учреждений, подведомственных департаменту труда и занятости населения Кемеровской области, устанавливаются по соответствующим ПКГ согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

2.7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы общеотраслевых профессий рабочих государственных казенных учреждений Кемеровской области, подведомственных департаменту труда и занятости населения Кемеровской области, устанавливаются согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

2.8. Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.9. Положением об оплате труда работников учреждения может быть также предусмотрено и установление персонального повышающего коэффициента.

Персональный повышающий коэффициент учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы работника или другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем в отношении конкретного работника персонально в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения.

Решение о введении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы принимается

руководителем учреждений исходя из бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на данный коэффициент.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в размере до 2.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

3. Виды выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;

процентные надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, связанную с их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;

иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

3.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положениями об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.5. Согласно постановлению Совмина СССР и ВЦСПС от 01.08.89 № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории гг. Воркуты и Инты» устанавливается районный коэффициент в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

3.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, сверхурочная работа в выходные и нерабочие праздничные дни и выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153 Трудового кодекса Российской Федерации производятся в следующих размерах:

за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширением зоны обслуживания;

оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые два часа работы, а за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за день 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 ставки (части оклада (должностного оклада) за день работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором. 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;

доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на

который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4. Виды выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
выплаты за качество выполняемых работ;
выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
премиальные выплаты по итогам работы;
иные поощрительные и разовые выплаты.

4.2. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы.

4.3. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

4.4. На выплаты стимулирующего характера рекомендуется направлять не менее 30 процентов от фонда оплаты труда.

4.5. При определении размеров выплат стимулирующего характера учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;

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

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

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

4.6. Премии за выполнение особо важных и срочных работ выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

4.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с положениями об оплате труда работников учреждения, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

4.8. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество труда работников учреждения, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда учреждения.

4.9. Выплата за непрерывной стаж работы устанавливается для руководителей учреждений и должностей, приведенных в приложениях № 1, 2 к на стоящему Положению, дифференцировано в зависимости от общего стажа работы в учреждении в следующих размерах:

при стаже работы	размер выплаты (в процентах к должностному окладу)
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 и выше	30

4.10. Стаж работы для выплаты за непрерывной стаж работы определяется комиссией по установлению трудового стажа, созданной в учреждении. Состав комиссии утверждается руководителем учреждения.

4.11. Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение выплаты за непрерывный стаж работы, является трудовая книжка.

4.12. Изменение размера выплаты за непрерывный стаж работы производится при изменении стажа непрерывной работы со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплаты, если документы, подтверждающие непрерывный стаж, находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего непрерывный стаж.

4.13. В стаж работы, дающий право на получение выплаты за непрерывный стаж работы для руководителей и должностей, указанных в приложениях № 1, 2 к настоящему Положению, включаются:

общий стаж работы в органах по труду и занятости, в органах государственной власти, в органах местного самоуправления, в партийных органах всех уровней (до 31.12.91);

время военной службы, службы в органах внутренних дел, налоговой полиции, таможенных органах.

4.14. Для должностей общепрофессиональных профессий рабочих, указанных в приложении № 2 к настоящему Положению:

отнесенных к ПКГ первого уровня, выплата устанавливается за продолжительность непрерывной работы в учреждении;

отнесенных к ПКГ второго уровня, выплата устанавливается за продолжительность непрерывной работы в учреждении или по специальности.

4.15. Выплата за непрерывный стаж работы исчисляется исходя из установленного должностного оклада, ставки заработной платы без учета надбавок и доплат, установленных настоящим Положением.

4.16. Выплата за непрерывный стаж работы производится на основании приказа руководителя учреждения или лица, им уполномоченного, по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

4.17. При наличии экономии по фонду оплаты труда работникам учреждений могут устанавливаться иные единовременные выплаты:

премии к юбилейным датам (лицам, достигшим 50-, 55-, 60-летнего возраста), в связи с выходом на пенсию, к профессиональным праздникам и в других случаях;

материальная помощь в случаях смерти близких родственников, медицинской операции, длительной болезни, кражи имущества, потери имущества в результате пожара и других непредвиденных случаях;

иные выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.18. Решение о выплатах, предусмотренных в пункте 4.17 настоящего Положения, и их размерах принимается руководителем учреждения.

В локальных нормативных актах учреждений может быть предусмотрена выплата 1 раз в год материальной помощи работникам в размере до двух должностных окладов в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на фонд оплаты труда.

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

4.20. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах руководителю учреждения принимает руководитель департамента на основании письменного заявления руководителя учреждения.

4.21. Водителям автомобилей может устанавливаться выплата за профессиональное мастерство в следующих размерах при соблюдении следующих условий:

25 процентов должностной ставки заработной платы - наличие водительского удостоверения на управление транспортными средствами категорий В, С, Д и стаж работы водителем более 5 лет;

15 процентов должностной ставки заработной платы - наличие водительского удостоверения на управление транспортными средствами категорий В, С, Д и стаж работы водителем менее 5 лет;

10 процентов должностной ставки заработной платы - наличие водительского удостоверения на управление транспортными средствами категорий В, С и стаж работы водителем менее 5 лет.

5. Порядок и условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений

5.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад руководителей учреждений, определяемый трудовым договором, устанавливается департаментом сроком на один год в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 2 размеров указанной средней заработной платы.

5.3. Руководителям государственных казенных учреждений центров

занятости населения Кемеровской области должностной оклад устанавливается с учетом группы по оплате труда руководителей учреждений согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

5.4. Руководителю государственного казенного учреждения Кемеровской области «Кемеровский центр содействия переселению соотечественников» должностной оклад устанавливается согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

5.5. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

5.6. Перечень должностей работников учреждений, которые относятся к основному персоналу, указан в приложении № 5 к настоящему Положению.

5.7. Размер должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$ДО_{рук.} = ЗП_{осн. перс.} \times N$, где:

ДО рук. - размер должностного оклада руководителя учреждения;

ЗП осн. перс. - размер средней заработной платы основного персонала;

N - коэффициент кратности (размер поправочного коэффициента для расчета должностного оклада руководителя).

5.8. К должностному окладу руководителя учреждения департаментом может быть установлен персональный повышающий коэффициент, который учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы или другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен только на определенный период времени.

5.9. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

5.10. Размер персонального повышающего коэффициента заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливает руководитель учреждения персонально в отношении конкретного работника.

5.11. Департамент вправе в установленном порядке централизовать часть средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждений (но не более 3 процентов), и распределять полученный централизованный фонд на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений.

5.12. Конкретный процент централизуемой доли по фонду оплаты труда каждого учреждения определяется департаментом с учетом результатов деятельности, объемов работ, их сложности и социальной значимости.

Централизованной фонд рассчитывается по следующей по формуле:

$ФОТ_{ц} = ФОТ_{у} \times \%_{ц}$, где:

ФОТ ц - централизованный фонд;
ФОТ у - фонд оплаты труда учреждения;
% ц - централизуемая доля ФОТ.

За счет средств централизованного фонда устанавливаются стимулирующие выплаты руководителю учреждения.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения за выполнение показателей устанавливаются на основании нормативного правового акта департамента.

Примерное положение о распределении централизованного фонда учреждений приведено в приложении № 6 к настоящему Положению.

5.13. Использование централизованного фонда оплаты труда учреждения осуществляется учреждением с учетом исполнения целевых показателей эффективности работы учреждения, устанавливаемых департаментом.

5.14. Неиспользованные средства централизованного фонда учреждения передаются в распоряжение учреждения и используются на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения.

6. Порядок исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения

6.1. При расчете средней заработной платы работников основного персонала учреждения учитываются оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) и выплаты стимулирующего характера.

6.2. Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала учреждения.

6.3. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

6.4. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

6.5. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е (31-е) число (в феврале - по 28-е (29-е) число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одну, более чем одну ставку (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

6.6. Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

2) определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

6.7. При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения для определения должностного оклада руководителя учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется департаментом.

7. Заключительные положения

7.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем государственного учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих) учреждения.

7.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в порядке, установленном департаментом.

7.3. Настоящее Положение является основой для разработки руководителями учреждений соответствующих положений об оплате труда работников учреждений.

7.4. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов) ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее постановление или издания отдельного нормативного правового акта Коллегии Администрации Кемеровской области.

Приложение № 1
к Примерному положению об
оплате труда работников
государственных казенных
учреждений Кемеровской области,
подведомственных департаменту
труда и занятости населения
Кемеровской области

Рекомендуемые размеры
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
должностей руководителей, специалистов и служащих
государственных казенных учреждений, подведомственных департаменту
труда и занятости населения Кемеровской области

№ п/п	Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе	Оклад по профессиональной квалификационной группе	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка)
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа первого уровня				
Первый квалификационный уровень		2620		
1	Комендант – начальное профессиональное образование и стаж работы в должности коменданта не менее 1 года или среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы		1,0474	2745
2	Делопроизводитель – начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы		1,0474	2745

1	2	3	4	5
3	Архивариус – начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование без предъявления требований к стажу работы		1,0474	2745
Профессиональная квалификационная группа второго уровня				
Первый квалификационный уровень		2706		
1	Администратор – среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или начальное профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет		1,15	3112
2	Администратор – высшее профессиональное образование без предъявления к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности администратора не менее 3 лет		1,194	3231
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня				
Первый квалификационный уровень		3198		
1	Инспектор центра занятости населения – высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы не менее 3 лет		1,0485	3354
2	Юрисконсульт – высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 3 лет		1,0485	3354
3	Бухгалтер – высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 3 лет		1,0485	3354
4	Инженер по охране труда – высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 3 лет		1,0485	3354

1	2	3	4	5
5	Инженер–программист (программист) – высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 3 лет		1,0485	3354
6	Инженер – электроник (электроник) – высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 3 лет		1,0485	3354
7	Профконсультант – высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 3 лет		1,0485	3354
8	Психолог – высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 3 лет		1,0485	3354
9	Инженер – высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 3 лет		1,0485	3354
10	Инспектор – высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 3 лет		1,0485	3354

1	2	3	4	5
11	Инспектор по кадрам – высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 3 лет		1,0485	3354
Второй квалификационный уровень		3198		
1	Инспектор центра занятости населения II категории – высшее профессиональное образование и стаж работы в должности или среднее профессиональное образование, стаж работы в должности инспектора центра занятости населения не менее 3 лет или стаж работы по специальности не менее 3 лет		1,15	3678
2	Юрисконсульт II категории – высшее профессиональное образование и стаж работы в должности юрисконсульта не менее 3 лет		1,15	3678
3	Бухгалтер II категории – высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности бухгалтера не менее 3 лет		1,15	3678
4	Инженер по охране труда II категории – высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности инженера по охране труда не менее 3 лет		1,15	3678
5	Инженер – программист (программист) II категории – высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности инженера-программиста (программиста) не менее 3 лет		1,15	3678

1	2	3	4	5
6	Инженер-электроник (электроник) II категории – высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности инженера-электроника (электроника) не менее 3 лет		1,15	3678
7	Профконсультант II категории – высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности профконсультанта не менее 3 лет		1,15	3678
8	Психолог II категории – высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности психолога не менее 3 лет		1,15	3678
9	Инженер II категории – высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности инженера по охране труда не менее 3 лет		1,15	3678
10	Инспектор II категории – высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 3 лет		1,15	3678
11	Инспектор по кадрам II категории – высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста по кадрам не менее 3 лет		1,15	3678

1	2	3	4	5
Третий квалификационный уровень		3198		
1	Инспектор центра занятости населения I категории – высшее профессиональное образование, стаж работы в должности инспектора центра занятости населения II категории не менее 3 лет или по специальности не менее 5 лет		1,2615	4035
2	Юрисконсульт I категории – высшее профессиональное образование и стаж работы в должности юрисконсульта II категории не менее 3 лет		1,2615	4035
3	Бухгалтер I категории – высшее профессиональное образование и стаж работы в должности бухгалтера II категории не менее 3 лет		1,2615	4035
4	Инженер по охране труда I категории – высшее профессиональное образование и стаж работы в должности инженера по охране труда II категории не менее 3 лет		1,2615	4035
5	Инженер–программист (программист) I категории – высшее профессиональное образование и стаж работы в должности инженера – программиста (программиста) II категории не менее 3 лет		1,2615	4035
6	Инженер – электроник (электроник) I категории – высшее профессиональное образование и стаж работы в должности инженера–электроника (электроника) II категории не менее 3 лет		1,2615	4035
7	Профконсультант I категории – высшее профессиональное образование и стаж работы в должности профконсультанта II категории не менее 3 лет		1,2615	4035
8	Психолог I категории – высшее профессиональное (профильное) образование и стаж работы в должности психолога II категории не менее 3 лет		1,2615	4035

1	2	3	4	5
9	Инженер I категории – высшее профессиональное образование и стаж работы в должности инженера по охране труда II категории не менее 3 лет		1,2615	4035
10	Инспектор I категории – высшее профессиональное образование и стаж работы в должности инспектора II категории не менее 3 лет		1,2615	4035
11	Инспектор по кадрам I категории – высшее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста по кадрам II категории не менее 3 лет		1,2615	4035
12	Старший инспектор центра занятости населения – высшее профессиональное образование, стаж работы в должности инспектора центра занятости населения I категории не менее 3 лет или по специальности не менее 8 лет		1,3846	4429
13	Старший юрисконсульт – высшее профессиональное образование и стаж работы в должности юрисконсульта I категории не менее 3 лет		1,3846	4429
14	Старший профконсультант – высшее профессиональное образование и стаж работы в должности профконсультанта I категории не менее 3 лет		1,3846	4429
15	Старший бухгалтер – высшее экономическое образование и стаж работы в должности бухгалтера I категории не менее 3 лет		1,3846	4429
16	Старший инженер по охране труда – высшее профессиональное образование и стаж работы в должности инженера по охране труда I категории не менее 3 лет		1,3846	4429

1	2	3	4	5
17	Старший инженер–программист (программист) – высшее профессиональное образование и стаж работы в должности инженера–программиста (программиста) I категории не менее 3 лет		1,3846	4429
18	Старший инженер–электроник (электроник) – высшее профессиональное образование и стаж работы в должности инженера–электроника (электроника) I категории не менее 3 лет		1,3846	4429
19	Старший психолог – высшее профессиональное образование и стаж работы в должности психолога I категории не менее 3 лет		1,3846	4429
20	Старший инженер – высшее профессиональное образование и стаж работы в должности инженера по охране труда I категории не менее 3 лет		1,3846	4429
21	Старший инспектор – высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 5 лет		1,3846	4429
22	Старший инспектор по кадрам – высшее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста по кадрам I категории не менее 3 лет		1,3846	4429
Четвертый квалификационный уровень		3198		
1	Ведущий инспектор центра занятости населения III категории – высшее профессиональное образование, стаж работы в должности старшего инспектора центра занятости населения не менее 3 лет или по специальности не менее 10 лет		1,5185	4857
2	Ведущий юрисконсульт III категории – высшее профессиональное образование и стаж работы в должности старшего юрисконсульта не менее 3 лет		1,5185	4857

1	2	3	4	5
3	Ведущий психолог III категории – высшее профессиональное образование и стаж работы в должности старшего психолога не менее 3 лет		1,5185	4857
4	Ведущий профконсультант III категории – высшее профессиональное образование и стаж работы в должности старшего профконсультанта не менее 3 лет		1,5185	4857
5	Ведущий инженер по охране труда III категории – высшее профессиональное образование и стаж работы в должности старшего инженера по охране труда не менее 3 лет		1,5185	4857
6	Ведущий бухгалтер III категории – высшее профессиональное образование и стаж работы в должности старшего бухгалтера не менее 3 лет		1,5185	4857
7	Ведущий инженер–программист (программист) III категории – высшее профессиональное образование и стаж работы в должности старшего инженера-программиста (программиста) не менее 3 лет		1,5185	4857
8	Ведущий инженер – электроник (электроник) III категории – высшее профессиональное образование и стаж работы в должности старшего инженера–электроника (электроника) не менее 3 лет		1,5185	4857
9	Ведущий инженер III категории – высшее профессиональное образование и стаж работы в должности старшего инженера по охране труда не менее 3 лет		1,5185	4857
10	Ведущий инспектор III категории – высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 5 лет		1,5185	4857

1	2	3	4	5
11	Ведущий инспектор по кадрам III категории – высшее профессиональное образование и стаж работы в должности старшего специалиста по кадрам не менее 3 лет		1,5185	4857
12	Ведущий инспектор центра занятости населения II категории – высшее профессиональное образование, стаж работы в должности ведущего инспектора центра занятости населения III категории не менее 3 лет или по специальности не менее 10 лет		1,6408	5249
13	Ведущий инженер–программист (программист) II категории – высшее профессиональное образование и стаж работы в должности ведущего инженера–программиста (программиста) III категории не менее 3 лет		1,6408	5249
14	Ведущий инженер–электроник (электроник) II категории – высшее профессиональное образование и стаж работы в должности ведущего инженера–электроника (электроника) III категории не менее 3 лет		1,6408	5249
15	Ведущий инспектор центра занятости населения I категории – высшее профессиональное образование, стаж работы в должности ведущего инспектора центра занятости населения II категории свыше 5 лет		1,7735	5673
16	Ведущий инженер–программист (программист) I категории – высшее профессиональное образование и стаж работы в должности ведущего инженера–программиста (программиста) II категории не менее 3 лет		1,7735	5673
17	Ведущий инженер–электроник (электроник) I категории – высшее профессиональное образование и стаж работы в должности ведущего инженера–электроника (электроник) II категории не менее 3 лет		1,7735	5673

1	2	3	4	5
Пятый квалификационный уровень		3198		
1	Заместитель начальника отдела – высшее профессиональное образование и стаж работы в должности ведущего инспектора I категории не менее 5 лет, при выполнении должностных обязанностей заместителя начальника отдела в центре, отнесенном к III и IV группе по оплате труда руководителей		1,9054	6094
2	Заместитель главного бухгалтера – высшее профессиональное образование и стаж работы в должности ведущего бухгалтера не менее 3 лет, при выполнении должностных обязанностей заместителя главного бухгалтера в центре, отнесенном к III и IV группе по оплате труда руководителей		1,9054	6094
3	Заместитель начальника отдела – высшее профессиональное образование и стаж работы в должности ведущего инспектора I категории не менее 5 лет, при выполнении должностных обязанностей заместителя начальника отдела в центре, отнесенном к I и II группе по оплате труда руководителей		2,056	6577
4	Заместитель главного бухгалтера – высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности ведущего бухгалтера не менее 3 лет, при выполнении должностных обязанностей заместителя главного бухгалтера в центре, отнесенном к I и II группе по оплате труда руководителей		2,056	6577

1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня				
Первый квалификационный уровень		3690		
1	Начальник отдела – высшее профессиональное образование, стаж работы на руководящих должностях не менее 3 лет или в должности ведущего инспектора 1 категории не менее 5 лет, при выполнении должностных обязанностей начальника отдела в центре, отнесенном к III и IV группе по оплате труда руководителей		1,782	6577
2	Начальник отдела – высшее профессиональное образование, стаж работы на руководящих должностях не менее 3 лет или в должности ведущего инспектора 1 категории не менее 5 лет, при выполнении должностных обязанностей начальника отдела в центре, отнесенном к I и II группе по оплате труда руководителей		1,9126	7059
Второй квалификационный уровень		3690		
	Главный инженер – высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 5 лет		2,72	10037

Приложение № 2
к Примерному положению об
оплате труда работников
государственных казенных
учреждений Кемеровской области,
подведомственных департаменту
труда и занятости населения
Кемеровской области

Рекомендуемые размеры
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
общеотраслевых профессий рабочих государственных казенных учреждений
Кемеровской области, подведомственных
департаменту труда и занятости населения Кемеровской области

№ п/п	Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе	Оклад по профессиональной квалификационной группе	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка)
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа первого уровня				
Первый квалификационный уровень		2461		
1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,000	2461
2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,050	2583
3	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,100	2706

1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа второго уровня				
Первый квалификационный уровень		2706		
1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,0455	2830
2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,0909	2953
Второй квалификационный уровень		2706		
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,1364	3076

Приложение № 3
к Примерному положению об
оплате труда работников
государственных казенных
учреждений Кемеровской
области, подведомственных
департаменту труда и занятости
населения Кемеровской области

Показатели

для отнесения государственных казенных учреждений центров занятости населения Кемеровской области к группам по оплате труда руководителей

Группа по оплате труда руководителей	Численность населения на обслуживаемой территории	Размер поправочного коэффициента для расчета должностного оклада руководителя (коэффициент кратности)
I группа	Свыше 250 тысяч человек	0,75
II группа	От 100 тыс. чел. до 250 тыс. чел.	0,70
III группа	От 25 тыс. чел. до 100 тыс. чел.	0,65
IV группа	Менее 25 тыс. чел.	0,60

Приложение № 4
к Примерному положению об
оплате труда работников
государственных казенных
учреждений Кемеровской
области, подведомственных
департаменту труда и занятости
населения Кемеровской области

Показатели

для отнесения государственного казенного учреждения Кемеровской области
«Кемеровский центр содействия переселению соотечественников» к группе
по оплате труда руководителя

Группа по оплате труда руководителей	Число сметных коек	Размер поправочного коэффициента для расчета должностного оклада руководителя (коэффициент кратности)
I группа	70	0,70

Приложение № 5
к Примерному положению об
оплате труда работников
государственных казенных
учреждений Кемеровской
области, подведомственных
департаменту труда и занятости
населения Кемеровской области

Перечень должностей работников учреждений, которые относятся к
основному персоналу

№ п/п	Наименование должностей работников учреждений, которые относятся к основному персоналу
1	2
1	Комендант
2	Делопроизводитель
3	Архивариус
4	Администратор
5	Инспектор центра занятости населения
6	Юрисконсульт
7	Бухгалтер
8	Инженер по охране труда
9	Инженер – программист (программист)
10	Инженер – электроник (электроник)
11	Профконсультант
12	Психолог
13	Инженер
14	Инспектор
15	Инспектор по кадрам
16	Инспектор центра занятости населения II категории
17	Юрисконсульт II категории
18	Бухгалтер II категории
19	Инженер по охране труда II категории
20	Инженер – программист (программист) II категории
21	Инженер – электроник (электроник) II категории
22	Профконсультант II категории
23	Психолог II категории
24	Инженер II категории
25	Инспектор II категории
26	Инспектор по кадрам II категории
27	Инспектор центра занятости населения I категории
28	Юрисконсульт I категории
29	Бухгалтер I категории

1	2
30	Инженер по охране труда I категории
31	Инженер – программист (программист) I категории
32	Инженер – электроник (электроник) I категории
33	Профконсультант I категории
34	Психолог I категории
35	Инженер I категории
36	Инспектор I категории
37	Инспектор по кадрам I категории
38	Старший инспектор центра занятости населения
39	Старший юрисконсульт
40	Старший профконсультант
41	Старший бухгалтер
42	Старший инженер по охране труда
43	Старший инженер – программист (программист)
44	Старший инженер – электроник (электроник)
45	Старший психолог
46	Старший инженер
47	Старший инспектор III категории
48	Старший инспектор по кадрам
49	Ведущий инспектор центра занятости населения III категории
50	Ведущий юрисконсульт III категории
51	Ведущий психолог III категории
52	Ведущий профконсультант III категории
53	Ведущий инженер по охране труда III категории
54	Ведущий бухгалтер III категории
55	Ведущий инженер – программист (программист) III категории
56	Ведущий инженер – электроник (электроник) III категории
57	Ведущий инженер III категории
58	Ведущий инспектор III категории
59	Ведущий инспектор по кадрам III категории
60	Ведущий инспектор центра занятости населения II категории
61	Ведущий инженер – программист (программист) II категории
62	Ведущий инженер – электроник (электроник) II категории
63	Ведущий инспектор центра занятости населения I категории
64	Ведущий инженер – программист (программист) I категории
65	Ведущий инженер – электроник (электроник) I категории
66	Заместитель начальника отдела
67	Заместитель главного бухгалтера
68	Начальник отдела
69	Главный инженер
70	Главный бухгалтер
71	Заместитель директора

Приложение № 6
к Примерному положению об
оплате труда работников
государственных казенных
учреждений Кемеровской
области, подведомственных
департаменту труда и занятости
населения Кемеровской области

Примерное положение
о распределении централизованного фонда государственных
казенных учреждений, подведомственных
департаменту труда и занятости населения Кемеровской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей учреждений в повышении качества работы учреждения, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, а также оказания материальной помощи.

1.2. Выплаты руководителям учреждений из средств централизованного фонда, установленного департаментом, осуществляются в виде доплат, премий и материальной помощи.

1.3. Департамент устанавливает централизуемую долю фонда оплаты труда по каждому учреждению (но не более 3 процентов) и распределяет полученный централизованный фонд оплаты труда (далее - ФОТ ц) на причитающиеся руководителям учреждений выплаты, установленные настоящим Примерным положением, а именно на выплаты стимулирующего характера: за качество выполняемых работ; за выполнение показателей, характеризующих результаты деятельности государственных казенных учреждений Кемеровской области, подведомственных департаменту труда и занятости Кемеровской области; премии и разовые премии к знаменательным датам; материальную помощь.

1.4. Централизованный фонд проставляется в штатном расписании учреждения отдельной строкой.

2. Порядок установления выплат из централизованного фонда
оплаты труда

2.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются департаментом к должностному окладу руководителя.

2.2. Установление размеров выплат руководителям учреждений за отчетный период осуществляется приказом департамента по итогам оценки результатов деятельности учреждения.

2.3. Выплаты за выполнение показателей, характеризующих результаты деятельности государственных казенных учреждений центров занятости населения Кемеровской области, в зависимости от группы оплаты труда руководителей устанавливаются департаментом по итогам месяца, квартала, года после рассмотрения итогов премирования в целом по учреждению.

2.4. Основным условием выплат стимулирующего характера руководителям государственных казенных учреждений центров занятости населения Кемеровской области по итогам работы за отчетный период является выполнение утвержденных департаментом объемов финансирования, численность участников мероприятий по содействию занятости населения и качество сведений, переданных в регистр получателей государственных услуг.

2.5. Показателями оценки результатов деятельности государственных казенных учреждений центров занятости населения Кемеровской области, учитываемыми при премировании руководителя учреждения по итогам работы за отчетный период, являются:

2.5.1. Выполнение показателей:

по трудоустройству безработных граждан;

по организации временного трудоустройства безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы;

по организации временного трудоустройства безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые;

по организации общественных работ;

по численности безработных граждан, направленных на профессиональное обучение;

по численности граждан, получивших обязательные услуги по профессиональной ориентации.

2.5.2. Освоение средств, выделенных на мероприятия по содействию занятости.

2.5.3. Качество сведений, переданных в регистр получателей государственных услуг (наличие расхождений сведений, содержащихся в региональном сегменте регистра получателей государственных услуг в сфере занятости населения с основными показателями государственной статистической отчетности).

2.5.4. Контрольные значения выполнения показателей на отчетный период устанавливаются в размере:

за первый квартал - 15 процентов;

за первое полугодие - 45 процентов;

за 9 месяцев - 75 процентов;

за год - 100 процентов.

2.5.5. При выявлении в сведениях, переданных в региональный сегмент получателей государственных услуг, нарушений Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», административных регламентов по предоставлению государственных услуг и иных ошибок размер стимулирующих выплат может быть снижен на 10 процентов.

2.6. Основным условием выплат стимулирующего характера руководителю государственного казенного учреждения Кемеровской области «Кемеровский центр содействия переселению соотечественников» является соблюдение следующих критериев:

обеспечение безаварийной, бесперебойной работы систем жизнеобеспечения учреждения;

обеспечение соблюдения норм законодательства при осуществлении деятельности учреждения;

обеспечение работы учреждения в соответствии со всеми требованиями санитарных норм и норм безопасности, обеспечение санитарно-гигиенических и комфортных бытовых условий проживания обслуживаемых граждан;

отсутствие обоснованных жалоб;

успешное выполнение уставных задач учреждения, включая уровень исполнительской дисциплины.

2.7. Допускается выплата премий, разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи руководителям учреждения за счет средств экономии централизованного фонда.

Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления руководителя.

2.8. При наличии экономии централизованного фонда оплаты труда и выполнении основных условий для выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 2,4-2.6, руководителю учреждения по решению департамента может выплачиваться премия из экономии централизованного фонда, размер которой рассчитывается исходя из расчета доли премии, приходящейся на 1 рубль начисленной заработной платы.