



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ПРАВИТЕЛЬСТВО КАРАЧАЕВО-ЧЕРКЕССКОЙ РЕСПУБЛИКИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

11.06.2024

г. Черкесск

№ 119

Об оплате труда работников республиканского государственного казенного учреждения «Кадровый центр Карачаево-Черкесской Республики»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 23.01.2009 № 11 «О введении новых систем оплаты труда работников республиканских бюджетных учреждений и органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных учреждений» Правительство Карачаево-Черкесской Республики

ПО С Т А Н О В Л Я Е Т:

1. Утвердить Положение об отраслевой системе оплаты труда работников республиканского государственного казенного учреждения «Кадровый центр Карачаево-Черкесской Республики» согласно приложению.
2. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя Председателя Правительства Карачаево-Черкесской Республики, курирующего социальные вопросы.
3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с момента создания республиканского государственного казенного учреждения «Кадровый центр Карачаево-Черкесской Республики».

Председатель Правительства
Карачаево-Черкесской Республики



М.О. Аргунов

Приложение к постановлению
Правительства Карачаево-Черкесской
Республики от 11.06.2024 № 119

Положение
об отраслевой системе оплаты труда работников республиканского
государственного казенного учреждения «Кадровый центр
Карачаево-Черкесской Республики»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда работников республиканского государственного казенного учреждения «Кадровый центр Карачаево-Черкесской Республики» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 23.01.2009 № 11 «О введении новых систем оплаты труда работников республиканских бюджетных учреждений, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных учреждений» (далее - постановление Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 23.01.2009 № 11), 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».

1.2. Положение устанавливает систему оплаты труда работников республиканского государственного казенного учреждения «Кадровый центр Карачаево-Черкесской Республики» (далее - Кадровый центр КЧР) подведомственного Управлению государственной службы занятости населения Карачаево-Черкесской Республики.

В структуру Кадрового центра КЧР входят:

управляющий центр занятости населения;

территориальные центры занятости населения первого и второго уровней в зависимости от численности населения в трудоспособном возрасте в муниципальных образованиях Карачаево-Черкесской Республики (далее - территориальные центры занятости населения).

1.3. Система оплаты труда работников Кадрового центра КЧР, включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми ак-

тами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Карачаево-Черкесской Республики, а так же настоящим Положением.

1.4. Система оплаты труда работников Кадрового центра КЧР устанавливается с учетом:

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

государственных гарантий по оплате труда;

положения по определению окладов (должностных окладов) и установлению размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) работникам;

перечня видов выплат компенсационного характера в казенных учреждениях Карачаево-Черкесской Республики, утвержденного постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 23.01.2009 № 11;

перечня видов выплат стимулирующего характера в казенных учреждениях Карачаево-Черкесской Республики, утвержденного постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 23.01.2009 № 11;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников;

настоящего Положения.

1.5. Положение предусматривает единые принципы формирования системы оплаты труда работников Кадрового центра КЧР, включающие в себя:

размеры окладов (должностных окладов) работников по профессиональным квалификационным группам;

порядок и условия оплаты труда работников;

выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления;

условия оплаты труда директора Кадрового центра КЧР (далее - руководитель Кадрового центра КЧР), его заместителей, главного бухгалтера;

другие вопросы оплаты труда.

1.6. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Кадрового центра КЧР за счет средств республиканского бюджета Карачаево-Черкесской Республики.

1.7. Заработная плата работников Кадрового центра КЧР (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения работ той же квалификации.

1.8. Месячная заработная плата работников должна быть не менее установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

1.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится по каждой из должностей.

1.10. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

2.2. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) по общеотраслевым профессиям рабочих и служащих установлены Положением по определению окладов (должностных окладов) и установлению размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) работников органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики и республиканских государственных организаций по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих, утвержденным постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 11.08.2010 № 256.

3. Условия оплаты труда руководителя Кадрового центра КЧР, его заместителей и главного бухгалтера

3.1. Заработная плата руководителя Кадрового центра КЧР, его заместителей, главного бухгалтера, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя Кадрового центра КЧР, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в трудовом договоре.

Размеры должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителя Кадрового центра КЧР устанавливаются

Управлением государственной службы занятости населения Карачаево-Черкесской Республики.

3.3. С учетом условий труда руководителю Кадрового центра КЧР, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

3.4. Руководителю Кадрового центра КЧР, его заместителям, главному бухгалтеру, устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3.5. Премирование руководителя Кадрового центра КЧР осуществляется Управлением государственной службы занятости населения Карачаево-Черкесской Республики, в ведомственной подчиненности которого находится Кадровый центр КЧР, с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения за счет утвержденных ассигнований, согласно приложению 2 к настоящему Положению.

3.6. Должностной оклад заместителей руководителей, главного бухгалтера Кадрового центра КЧР устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

3.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Кадрового центра КЧР, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя Кадрового центра КЧР, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 3.

Среднемесячная заработная плата руководителя Кадрового центра КЧР, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячная заработная плата работников Кадрового центра КЧР (без учета руководителя Кадрового центра КЧР, его заместителей и главного бухгалтера) формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя Кадрового центра КЧР, заместителей руководителя и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Кадрового центра КЧР (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера). 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. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 23.01.2009 № 11, в Кадровом центре КЧР устанавливается выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), работу в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.2. Выплаты компенсационного характера начисляются на оклад (должностных окладов) и выплачиваются как по основной должности, так и по должности, занимаемой по совместительству, в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

4.3. 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.

4.4. 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.

4.5. 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, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

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

Доплата за каждый час работы в ночное время устанавливается в размере 35 процентов от часовой ставки.

4.7. Выплата за работу в выходные и праздничные нерабочие дни производится в размере: одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или праздничный нерабочий день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или за час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5. Порядок и условия стимулирования работников учреждения

5.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 23.01.2009 № 11, в Кадровом центре КЧР по решению работодателя могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет);

выплаты за квалификацию, необходимую для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп);

выплаты за интенсивность работы;

выплаты за качество и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам работы.

5.2. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Кадрового центра КЧР.

5.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с настоящим Положением в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

5.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

5.5. Выплаты стимулирующего характера производятся за отработанное время.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, выплата производится пропорционально отработанному времени.

5.6. Выплата за качество и высокие результаты работы устанавливается работникам Кадрового центра КЧР за:

повышенную сложность и ответственность выполняемой работы;

высокое профессиональное мастерство;

применение передовых приемов и методов труда;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

компетентность работника в принятии решений;

соблюдение регламентов предоставления государственных услуг;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных программ.

Водителям транспортных средств центра занятости населения выплачивается надбавка за безаварийность в размере 40 процентов должностного оклада.

5.7. Выплата за интенсивность работ устанавливается работникам Кадрового центра КЧР и выплачивается ежемесячно.

Работникам управляющего центра занятости населения в следующих размерах:

- руководителю 70 процентов должностного оклада;
- заместителю руководителя 60 процентов должностного оклада;
- главному бухгалтеру 50 процентов должностного оклада;
- начальнику отдела 45 процентов должностного оклада;
- заместителю главного бухгалтера, главному специалисту и ведущему специалисту 30 процентов должностного оклада.

Работникам территориальных центров занятости населения в следующих размерах:

- заведующему 50 процентов должностного оклада;
- заместителю заведующего и начальнику отдела 45 процентов должностного оклада;
- ведущему инспектору и старшему инспектору 30 процентов должностного оклада.

Критериями для установления конкретного размера надбавки являются:

- выполнение непредвиденных и срочных работ;
- качественное выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем, систематическое выполнение сложных и неотложных поручений, а также работ требующих повышенного внимания);
- личный профессиональный вклад в обеспечение эффективности деятельности центра занятости населения.

5.8. Выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет) производятся в процентах от оклада.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности, выплата за стаж непрерывной работы производится в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

Работникам учреждения устанавливается ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 года до 5 лет - 10 процентов должностного оклада;
- при стаже работы от 5 лет до 10 лет - 15 процентов должностного оклада;
- при стаже работы от 10 лет - 20 процентов должностного оклада.

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются:

- периоды работы в службе занятости населения;
- периоды работы в органах государственной власти и органах местного самоуправления.

Документом для определения стажа работы, влияющего на размер надбавки, является трудовая книжка. Для определения размера надбавки время работы в службе занятости населения, органах государственной власти и органах местного самоуправления суммируется независимо от длительности перерывов в работе.

5.9. Выплата за квалификацию, необходимую для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, устанавливается водителям транспортных средств.

Надбавка за классность устанавливается в следующих размерах:

за 1 класс - 25 процентов должностного оклада;

за 2 класс - 10 процентов должностного оклада.

5.10. Премияльные выплаты по итогам работы могут производиться за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год с целью поощрения работников по итогам работы за установленный период.

5.11. Работникам Кадрового центра КЧР устанавливается единовременная премия.

Единовременная премия может быть установлена за успешное выполнение особо важных, сложных и ответственных поручений, специальных заданий, в связи с установленными государственными и профессиональными праздниками, а также в связи с награждением правительственными и ведомственными знаками отличия.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия не ограничена.

Премия устанавливается работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы:

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение качества предоставления государственных услуг, на повышение авторитета и имиджа учреждения;

соответствие результатов труда заранее поставленным на определенный период целям, задачам;

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

за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда;

настойчивость и инициатива в достижении поставленных задач, целей, умение достигать результата с наименьшими затратами материальных и денежных средств;

способность принятия управленческих решений в критических ситуациях;

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;

иные критерии.

Время нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске включается в расчетный период для начисления премии.

6. Другие вопросы оплаты труда

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

6.2. Материальная помощь может быть оказана работникам при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска один раз в календарном году в размере до одного должностного оклада.

Материальная помощь выплачивается из экономии средств фонда оплаты труда учреждения.

Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

6.3. За счет и в пределах экономии средств фонда оплаты труда работникам может выплачиваться материальная помощь:

в связи со смертью близких родственников работника (родители, дети, муж/жена) - на основании свидетельства о смерти, копия которого прилагается к заявлению, в размере одного должностного оклада;

в связи с заключением брака работником, рождением у него ребенка - на основании свидетельства о заключении брака, свидетельства о рождении, копия которого прилагается к заявлению, в размере одного должностного оклада.

Приложение 1к Положению

Размеры

окладов (должностных окладов) работников республиканского государственного казенного учреждения «Кадровый центр Карачаево-Черкесской Республики»

Размеры должностных окладов работников управляющего центра занятости

1.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
4 квалификационный уровень	Ведущий специалист	22005,00
5 квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера Главный специалист	25128,00 23805,00

1.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Начальник отдела	26450,00
2 квалификационный уровень	Заместитель директора Главный бухгалтер	27630,00
3 квалификационный уровень	Директор	30700,00

2. Размеры должностных окладов работников территориального центра занятости первого уровня

2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
2 квалификационный уровень	Старший инспектор	20136,00

4 квалификационный уровень	Ведущий инспектор	21196,00
----------------------------	-------------------	----------

2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Начальник отдела	22311,00
2 квалификационный уровень	Заместитель заведующего территориального центра занятости первого уровня	23486,00
3 квалификационный уровень	Заведующий территориального центра занятости первого уровня	26095,00

3. Размеры должностных окладов работников территориального центра занятости второго уровня

3.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
2 квалификационный уровень	Старший инспектор	20136,00
4 квалификационный уровень	Ведущий инспектор	21196,00

3.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
3 квалификационный уровень	Заведующий территориального центра занятости второго уровня	26095,00

Приложение 2 к Положению

Целевые показатели

эффективности и качества работы республиканского государственного казенного учреждения «Кадровый центр Карачаево-Черкесской Республики» (далее - Центр) и критерии оценки эффективности деятельности его руководителя по результатам работы за квартал

№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности Учреждения	Порядок определения значения показателя	Критерии оценки эффективности деятельности руководителя учреждения в баллах
1	2	3	4
1.	Удельный вес трудоустроенных граждан в общей численности граждан, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы в Центр	Отношение численности трудоустроенных граждан к общей численности граждан, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы в Центр	<p>34 балла - при значении показателя: 20% - более 20% на конец 1 квартала 60% - более 60% на конец 2 квартала 80% - более 80% на конец 3 квартала 100% - более 100% на конец 4 квартала</p> <p>0 баллов - при значении показателя: менее 20% на конец 1 квартала менее 60% на конец 2 квартала менее 80% на конец 3 квартала менее 100% на конец 4 квартала</p>

1	2	3	4
2.	Удельный вес безработных граждан, приступивших к профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию, в общей численности безработных граждан, зарегистрированных в Центре	Отношение численности безработных граждан, приступивших к профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию, к общей численности безработных граждан, зарегистрированных в Центре	20 баллов - при значении показателя более 12%; 10 баллов - при значении показателя от 10 до 12%; 5 балла - при значении показателя от 7 до 10%; 0 баллов - при значении показателя менее 7%
3.	Работа с органами местного самоуправления (участие в работе координационного комитета содействия занятости населения, комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, общественных комиссий и др. по содействию занятости населения)	Показатель характеризуется участием Центра в мероприятиях	10 баллов - при участии в одном и более мероприятиях в течение квартала 0 баллов - при не участии в мероприятиях в течение квартала
4.	Выполнение Центром контрольных показателей по реализации мероприятий по содействию занятости населения:	Показатель характеризуется степенью достижения годового планового значения по мероприятию	
4.1	организация проведения оплачиваемых общественных работ		6 баллов - при выполнении контрольных показателей на: 20% - на конец 1 квартала; 60% - на конец 2 квартала; 80% - на конец 3 квартала; 100% - на конец 4 квартала;

1	2	3	4
			0 баллов - при недостижении контрольных показателей
4.2	организация временного трудоустройства безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы		6 баллов - при выполнении контрольных показателей на: 20% - на конец 1 квартала; 60% - на конец 2 квартала; 80% - на конец 3 квартала; 100% - на конец 4 квартала; 0 баллов - при недостижении контрольных показателей
4.3	организация временного трудоустройства безработных граждан возрасте от 18 до 25 лет из числа выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые		6 баллов - при выполнении контрольных показателей на: 20% - на конец 1 квартала; 60% - на конец 2 квартала; 80% - на конец 3 квартала; 100% - на конец 4 квартала; 0 баллов - при недостижении контрольных показателей
4.4	организация профессиональной ориентации граждан		6 баллов - при выполнении контрольных показателей на: 20% - на конец 1 квартала; 60% - на конец 2 квартала;

1	2	3	4
			<p>80% - на конец 3 квартала; 100% - на конец 4 квартала;</p> <p>0 баллов - при недостижении контрольных показателей</p>
4.5	<p>профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование безработных граждан</p>		<p>6 баллов - при выполнении контрольных показателей на:</p> <p>20% - на конец 1 квартала; 60% - на конец 2 квартала; 80% - на конец 3 квартала; 100% - на конец 4 квартала;</p> <p>0 баллов - при недостижении контрольных показателей</p>
4.6	<p>профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет</p>		<p>6 баллов - при выполнении контрольных показателей на:</p> <p>20% - на конец 1 квартала; 60% - на конец 2 квартала; 80% - на конец 3 квартала; 100% - на конец 4 квартала;</p> <p>0 баллов - при недостижении контрольных показателей</p>

1	2	3	4
5.	Соблюдение сроков и порядка представления бюджетной отчетности, статистической и иной отчетности		<p>0 баллов - при соблюдении сроков и порядка представления отчетности;</p> <p>минус 2 балла - при нарушении сроков представления отчетности;</p> <p>минус 2 балла - при наличии ошибок в представленной отчетности;</p> <p>минус 2 балла - при отсутствии одного или более документов в составе отчетности</p>

Примечание:

80 - 100 - высокий уровень эффективности и качества работы Центра и деятельности его руководителя;

60 - 79 - хороший уровень эффективности и качества работы Центра и деятельности его руководителя;

40 - 59 - удовлетворительный уровень эффективности и качества работы Центра и деятельности его руководителя;

менее 40 - низкий уровень эффективности и качества работы Центра и деятельности его руководителя.

