



**Управление труда и занятости  
Республики Карелия**

**П Р И К А З**

« 29 » ноября 2019 года

№ 187- П

г. Петрозаводск

**Об утверждении Положения об оплате труда работников  
Государственного казенного учреждения Республики Карелия «Центр  
занятости населения Республики Карелия»**

В соответствии с постановлением Правительства Республики Карелия от 30 сентября 2008 года № 203-П «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Карелия и органов государственной власти Республики Карелия, оплата труда которых осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений»

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников Государственного казенного учреждения Республики Карелия «Центр занятости населения Республики Карелия» (далее - Положение).

2. Директору Государственного казенного учреждения Республики Карелия «Центр занятости населения Республики Карелия» (далее - учреждение):

2.1. Организовать работу по приведению положения об оплате труда работников учреждения (коллективного договора, локальных нормативных актов) в соответствии с настоящим приказом.

2.2. Учесть, что 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 государственного учреждения до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников государственного учреждения и выполнения ими работ той же квалификации.

2.3. Осуществить информирование работников учреждения о предстоящих изменениях условий трудового договора.

2.4. Провести мероприятия по заключению дополнительных соглашений к трудовым договорам с работниками учреждения в связи с введением новой системы оплаты труда.

3. Настоящий приказ вступает в силу с 1 февраля 2020 года.

4. Признать утратившими силу:

приказ Управления труда и занятости Республики Карелия от 28 января 2019 года № 15-П «Об утверждении Положения об оплате труда работников Государственного казенного учреждения Республики Карелия «Центр занятости населения Республики Карелия» (официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)), 30 января 2019 года, №1001201901300001);

приказ Управления труда и занятости Республики Карелия от 5 февраля 2019 года № 19-П «О внесении изменений в приказ Управления труда и занятости Республики Карелия от 28 января 2019 года № 15-П» (официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)), 7 февраля 2019 года, №1001201902070002);

приказ Управления труда и занятости Республики Карелия от 1 марта 2019 года № 35-П «О внесении изменений в приказ Управления труда и занятости Республики Карелия от 28 января 2019 года № 15-П» (официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)), 4 марта 2019 года, №1001201903040002);

приказ Управления труда и занятости Республики Карелия от 17 мая 2019 года № 78-П «О внесении изменений в приказ Управления труда и занятости Республики Карелия от 28 января 2019 года № 15-П» (официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)), 20 мая 2019 года, №1001201905200002);

приказ Управления труда и занятости Республики Карелия от 28 июня 2019 года № 102-П «О внесении изменений в приказ Управления труда и занятости Республики Карелия от 28 января 2019 года № 15-П» (официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)), 2 июля 2019 года, №1001201907020004);

приказ Управления труда и занятости Республики Карелия от 18 октября 2019 года № 166-П «О внесении изменений в приказ Управления труда и занятости Республики Карелия от 28 января 2019 года № 15-П» (официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)), 22 октября 2019 года, №1001201910220002);

приказ Управления труда и занятости Республики Карелия от 30 октября 2019 года № 172-П «О внесении изменений в приказ Управления труда и занятости Республики Карелия от 28 января 2019 года № 15-П» (официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)), 1 ноября 2019 года, №1001201911010009).

5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник управления



Е.Е. Фролова

Утверждено  
приказом  
Управления труда и занятости  
Республики Карелия  
от \_\_\_\_ ноября 2019 г. № \_\_\_\_ - П

**Положение об оплате труда работников Государственного казенного учреждения  
Республики Карелия «Центр занятости населения Республики Карелия»**

**І. Общие положения**

1. Настоящее Положение определяет условия оплаты и стимулирования труда работников Государственного казенного учреждения Республики Карелия «Центр занятости населения Республики Карелия» (далее - учреждение) и включает в себя:

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

- размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера на основе Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденного постановлением Правительства Республики Карелия от 29 мая 2008 года № 110-П «Об утверждении Перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия» (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);

- размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера на основе Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденного постановлением Правительства Республики Карелия от 29 мая 2008 года № 110-П «Об утверждении Перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия» (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);

- условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения.

2. Настоящее Положение распространяется на учреждение, деятельность которого относится к виду экономической деятельности «Деятельность агентств по временному трудоустройству».

3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Республики Карелия.

Локальные нормативные акты учреждения, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации (при ее отсутствии - иного представительного органа работников учреждения) в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

4. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера работников учреждения устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

5. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом).

6. Система оплаты труда работников учреждения 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,

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, а также с учетом настоящего Положения.

7. Заработная плата работнику учреждения устанавливается трудовым договором.

Работодатель заключает с работником учреждения трудовой договор («эффективный контракт»), в котором конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных услуг.

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

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

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

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

Административно-управленческий персонал - работники учреждения, занятые организацией оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения, в том числе руководитель учреждения, его заместители, главный бухгалтер.

10. Заработная плата работников учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством и настоящим Положением, и предельными размерами не ограничивается.

11. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (приложение №1).

## **II. Выплаты компенсационного характера**

12. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- 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);

- доплата до минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом).

13. Повышенная оплата труда работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда по классу 3, подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени) в размере 4% от должностного оклада

Размеры компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (в абсолютном выражении), предоставляемые работникам учреждения на момент вступления в силу Положения, не могут быть снижены без подтверждения улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда начисляется за время фактической занятости работника учреждения на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

14. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников учреждений применяются:

- районные коэффициенты;
- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Конкретные размеры районных коэффициентов, процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

15. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются работникам учреждения в соответствии с законодательством:

1) выплата за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

2) выплата за работу в ночное время (с 22.00 до 6.00) производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» и составляет 20% от часовой тарифной ставки (часовой части оклада) работника;

3) выплата 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 выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

- при работе полный рабочий день - не менее одинарной дневной ставки 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 сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- при работе неполный рабочий день - не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

4) оплата сверхурочной работы в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

16. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, производятся на основании распорядительного акта руководителя учреждения о привлечении работника учреждения к работе в условиях, отклоняющихся от нормальных.

17. Выплаты компенсационного характера, размеры которых устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), не образуют новый оклад (должностной оклад).

18. В случае если начисленная месячная заработная плата работника учреждения (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни) ниже минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом) при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени, установленная законодательством Российской Федерации, и выполнены нормы труда (трудовые обязанности), устанавливается доплата до минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом) (далее - доплата).

Доплата к начисленной месячной заработной плате работника учреждения устанавливается без учета доплат за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работы и выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Работнику учреждения, не полностью отработавшему месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и не полностью выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), доплата производится пропорционально отработанному времени (выполненному объему работы) и включается в расчет среднего заработка.

Доплата к начисленной месячной заработной плате устанавливается в абсолютной величине. Размер доплаты работнику учреждения определяется по формуле:

$$Д = Р_m - Р_n,$$

где:

Д - размер доплаты;

Р<sub>м</sub> - минимальный размер оплаты труда (либо минимальная заработная плата в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом);

Р<sub>н</sub> - размер начисленной месячной заработной платы работнику учреждения, отработавшему за этот период норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности) (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни).

### III. Выплаты стимулирующего характера

19. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 3) выплата за качество выполняемых работ;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, год).

20. Минимальная доля средств, направляемых учреждением на стимулирующие выплаты, составляет 15 процентов в общем фонде оплаты труда учреждения.

21. При установлении работникам учреждения выплат за интенсивность и высокие результаты работы учитываются следующие критерии:

- интенсивность и напряженность в работе;
- участие в совместных с органами государственной власти, органами местного самоуправления и работодателями мероприятиях, направленных на создание рабочих мест и снижение уровня безработицы; легализацию трудовых отношений и оплаты труда;
- качество предоставления государственных услуг в области содействия занятости населения;
- участие в реализации федеральных, региональных государственных программ;
- активность информационной деятельности;
- соблюдение высокой исполнительской дисциплины;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны получателей государственных услуг на качество государственных услуг и деятельность специалистов по осуществлению функций в сфере труда, в т.ч. охраны труда;
- участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- участие в выполнении особо важных и срочных работ.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

22. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждения, имеющим ученую степень, а также работникам учреждения, которым присвоено почетное звание Российской Федерации или Республики Карелия.

Выплата за наличие ученой степени («кандидат наук» - 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, «доктор наук» - 15 процентов должностного оклада, ставки заработной платы) устанавливается работникам учреждения, которым присвоена ученая степень, в случае соответствия области знаний, по которой присвоена ученая степень, той области знаний, которая необходима для исполнения основных должностных обязанностей.

Выплата за наличие почетного звания Республики Карелия (5 процентов должностного оклада) устанавливается работникам учреждения, которым присвоено почетное звание Республики Карелия, в случае соответствия сферы деятельности, по которой присвоено почетное звание, сфере деятельности, являющейся основной для работника в соответствии с его должностными обязанностями.

Выплата за наличие почетного звания Российской Федерации (10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы) устанавливается работникам учреждения, которым присвоено почетное звание Российской Федерации, в случае соответствия сферы деятельности, по которой присвоено почетное звание, сфере деятельности, являющейся основной для работника в соответствии с его должностными обязанностями.

При наличии у работника двух званий выплата за наличие почетного звания устанавливается в большем размере либо по выбору работника.

23. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам учреждения дифференцированно в зависимости от стажа, дающего право на получение выплаты:

При стаже работы, дающем право на получение ежемесячной надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет	Размер ежемесячной выплаты в процентах к установленному должностному окладу
от 1 года до 5 лет	10
от 5 лет до 10 лет	15
от 10 лет до 15 лет	20

от 15 лет и свыше	30
-------------------	----

В стаж работы (выслугу лет), дающий право на установление выплаты, включается:

1) время работы в должности руководителя или специалиста, на выборных должностях, занимаемых на постоянной основе, в органах государственной власти, органах местного самоуправления;

2) время замещения государственных должностей Российской Федерации, государственных должностей субъектов Российской Федерации, выборных муниципальных должностей, должностей государственной и муниципальной службы;

3) время работы в органах и (или) учреждениях государственной службы занятости населения.

Документами, подтверждающими стаж работы, дающий право на получение выплаты, являются трудовая книжка, военный билет, справка военного комиссариата и иные документы соответствующих государственных и муниципальных органов, организаций и учреждений.

24. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц и за год выплачиваются с целью поощрения работников учреждения по итогам работы учреждения за указанные отчетные периоды.

25. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц и за год выплачиваются при условии выполнения установленных показателей эффективности (приложения №№ 2 – 4).

Премияльные выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) за фактически отработанное время. Оценка выполнения показателей эффективности деятельности учреждения по итогам работы за месяц (приложение № 2) осуществляется в соответствии с методикой оценки исполнения работниками учреждения функциональных обязанностей, утверждаемой приказом учреждения.

Премияльные выплаты по итогам работы за год начисляются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) с применением коэффициента, определяемого по формуле:

$$O \times KM / 12,$$

где:

O - оклад (должностной оклад);

KM - количество отработанных в отчетном году месяцев (месяц берется в расчет в случае, если отработано 15 календарных дней и более).

26. Премияльные выплаты не устанавливаются работникам учреждения:

имеющим в отчетном периоде неснятое дисциплинарное взыскание за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него должностных обязанностей (при премировании по итогам работы за месяц);

находящимся в отпуске по уходу за ребенком;

уволенным по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 7, 7.1, 9, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

принятым с испытательным сроком и уволенным при неудовлетворительном результате испытания (в месяце увольнения).

27. В целях принятия решения об осуществлении выплат стимулирующего характера и оценки эффективности работы различных категорий работников в учреждении создается комиссия под председательством руководителя учреждения (далее – комиссия учреждения).

28. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения с учетом мнения комиссии учреждения.



29. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником учреждения.

#### **4. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера**

30. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

31. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором.

32. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в кратности 6.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителя руководителя и главного бухгалтера и средней заработной платы работников учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в кратности 5.

При определении соотношения учитывается заработная плата руководителя, его заместителя, главного бухгалтера и работников учреждения, которая формируется за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитывается за календарный год.

33. Должностные оклады заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя учреждения. Должностные оклады устанавливаются по решению руководителя учреждения.

34. С учетом условий труда руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 2 настоящего Положения.

35. Заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 3) выплата за качество выполняемых работ;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, год).

Предоставление заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения выплат стимулирующего характера осуществляется в соответствии с условиями и критериями, установленными разделом 3 настоящего Положения.

36. В целях оценки эффективности работы учреждения и определения размеров выплат стимулирующего характера руководителю учреждения в органе исполнительной власти Республики Карелия, осуществляющем полномочия учредителя учреждения (далее - уполномоченный орган), создается комиссия, порядок работы которой определяется уполномоченным органом (далее - комиссия уполномоченного органа).

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются по решению уполномоченного органа и оформляются приказами уполномоченного органа.

37. При установлении руководителю учреждения выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитываются следующие факторы:

- интенсивность и напряженность в работе;
- выполнение особо важных заданий;
- участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа отрасли.

Определение размера выплаты и принятие решений об ее установлении

осуществляется на основании представлений начальников отделов уполномоченного органа, курирующих направления деятельности учреждения (далее - уполномоченные отделы).

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентном отношении к должностному окладу.

38. Выплата за качество выполненных работ устанавливается руководителю учреждения, имеющему ученую степень и которому присвоено почетное звание Российской Федерации или Республики Карелия.

Выплата за наличие ученой степени («кандидат наук» - 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, «доктор наук» - 15 процентов должностного оклада, ставки заработной платы) устанавливается руководителю учреждения, которому присвоена ученая степень, в случае соответствия области знаний, по которой присвоена ученая степень, той области знаний, которая необходима для исполнения основных должностных обязанностей.

Выплата за наличие почетного звания Республики Карелия (5 процентов должностного оклада) устанавливается руководителю учреждения, которому присвоено почетное звание Республики Карелия, в случае соответствия сферы деятельности, по которой присвоено почетное звание, сфере деятельности, являющейся основной для работника в соответствии с его должностными обязанностями.

Выплата за наличие почетного звания Российской Федерации (10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы) устанавливается руководителю учреждения, которому присвоено почетное звание Российской Федерации, в случае соответствия сферы деятельности, по которой присвоено почетное звание, сфере деятельности, являющейся основной для работника в соответствии с его должностными обязанностями.

При наличии у руководителя учреждения двух званий выплата за наличие почетного звания устанавливается в большем размере либо по выбору руководителя учреждения.

39. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается руководителю учреждения дифференцированно в зависимости от стажа, дающего право на получение выплаты:

При стаже работы, дающем право на получение ежемесячной надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет	Размер ежемесячной выплаты в процентах к установленному должностному окладу
от 1 года до 5 лет	10
от 5 лет до 10 лет	15
от 10 лет до 15 лет	20
от 15 лет и свыше	30

В стаж работы (выслугу лет), дающий право на установление выплаты, включается:

1) время работы в должности руководителя (заместителя руководителя) организации независимо от форм собственности;

2) время работы в должности руководителя или специалиста, на выборных должностях, занимаемых на постоянной основе, в органах государственной власти, органах местного самоуправления;

3) время замещения государственных должностей Российской Федерации, государственных должностей субъектов Российской Федерации, выборных муниципальных должностей, должностей государственной и муниципальной службы;

4) время работы в органах и (или) учреждениях государственной службы занятости населения.

Документами, подтверждающими стаж работы, дающий право на получение выплаты, являются трудовая книжка, военный билет, справка военного комиссариата и иные документы соответствующих государственных и муниципальных органов, организаций и учреждений.

40. Премияльные выплаты по итогам работы руководителю учреждения устанавливаются в процентах от его должностного оклада и осуществляются по результатам оценки эффективности деятельности учреждения за месяц и за год в соответствии с показателями эффективности деятельности учреждения (приложения №№ 5-6).

41. Премирование руководителя учреждения не производится в следующих случаях:

а) наложения на руководителя учреждения в отчетном периоде дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него должностных обязанностей;

б) наличия фактов нарушения финансово-хозяйственной дисциплины, а также нанесения учреждению своей деятельностью или бездеятельностью материального ущерба в отчетном периоде;

в) наличия в отчетном периоде фактов нарушения трудовых прав работников, зафиксированных предписаниями контролирующих органов, невыполнения обязательств работодателя по коллективному договору, заключенному в учреждении;

г) наличия просроченной задолженности по заработной плате в отчетном периоде.

42. В случае наличия в отчетном периоде фактов несвоевременного и(или) ненадлежащего выполнения руководителем учреждения поручений уполномоченного органа размер премии снижается на 50 %.

## **6. Другие вопросы оплаты труда**

43. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с уполномоченным органом и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

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

45. Руководителю и работникам учреждения может производиться единовременная выплата к юбилейным датам, начиная с 50 лет ( кратные 5), в размере одного должностного оклада.

46. Единовременная выплата работникам учреждения может производиться к праздничным датам в абсолютном размере по решению руководителя учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

47. Единовременная выплата работникам учреждения может производиться в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации и Республики Карелия, ведомственными наградами, присвоением почетных званий, при увольнении в связи с выходом на пенсию, в связи с рождением ребенка (одному из работающих в учреждении родителю), смертью работника и членов его семьи (родители, дети, родные братья и сестры). Указанные единовременные выплаты производятся в абсолютном размере по решению руководителя учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Размеры указанных единовременных выплат работникам учреждения устанавливаются ежегодно по решению руководителя учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Единовременная выплата руководителю учреждения устанавливается по решению руководителя уполномоченного органа.

48. Начисление районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на единовременную выплату не производится.

49. Руководителю и работникам учреждения оказывается материальная помощь в размере одного должностного оклада в год в пределах утвержденного учреждению фонда оплаты труда при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Материальная помощь работнику учреждения выплачивается на основании заявления работника учреждения, поданного руководителю учреждения.

Материальная помощь работнику учреждения выплачивается не ранее, чем через 7 месяцев со дня заключения трудового договора. При заключении с работником учреждения в установленных законодательством случаях нового срочного трудового договора, вступающего в силу в день, следующий за днем прекращения действия предыдущего срочного трудового договора, период работы данного работника в учреждении, дающий право на получение материальной помощи, не прерывается.

Материальная помощь руководителю учреждения выплачивается на основании заявления руководителя учреждения, поданного руководителю уполномоченного органа.

50. Материальная помощь не выплачивается руководителю и работникам учреждения:

находящимся в отпуске по уходу за ребенком;

уволенным из учреждения и получившим материальную помощь в текущем календарном году и вновь принятым в этом же году на работу в учреждение.

51. В случае увольнения руководителя или работника учреждения выплаченная в текущем календарном году материальная помощь удержанию не подлежит.

52. Начисление районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на материальную помощь не производится.

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда работников  
Государственного казенного учреждения  
Республики Карелия  
«Центр занятости населения Республики Карелия»

**Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения Государственного казенного учреждения Республики Карелия «Центр занятости населения Республики Карелия»**

Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, занимающих общеотраслевые должности специалистов и служащих, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

N п/п	Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих (ПКГ)	Наименование должности	Размер оклада (должностной оклад) (руб.)
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»			
1.	1-й квалификационный уровень	секретарь руководителя	11700
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»			
2.	1-й квалификационный уровень	бухгалтер; инспектор центра занятости населения; профконсультант; специалист по кадрам; юрисконсульт; экономист	11900
3.	3-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	12100
4.	4-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	12400
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»			

1.	1-й квалификационный уровень	начальник отдела центра занятости населения	16700
----	------------------------------	---	-------

Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, на основе отнесения профессий работников к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»:

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих (ПКГ)	Наименование должности	Размер оклада (должностной оклад) (руб.)
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			
1.	1-й квалификационный уровень	уборщик служебных помещений; уборщик территорий; дворник	6900
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
1.	1-й квалификационный уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	7000
2.	2-й квалификационный уровень	водитель автомобиля	8000

Размеры должностных окладов работников учреждения, должности которых не включены в профессиональные квалификационные группы:

- старший инспектор - 12000 рублей;
- ведущий специалист - 12400 рублей;
- главный инспектор - 12800 рублей;
- заместитель начальника отдела - 13500 рублей;
- специалист по труду - 12400 рублей;
- специалист по охране труда – 12800 рублей;
- заместитель руководителя агентства занятости населения (межрайонного) – 21300 рублей;
- руководитель агентства занятости населения города Петрозаводска (межрайонного) - 28800 рублей;
- руководитель агентства занятости населения - 21000 рублей;
- главный консультант – 15100 рублей;
- консультант – 14100 рублей;
- специалист по административно-хозяйственному обеспечению – 12400 рублей;
- заведующий сектором информационных технологий и защиты информации – 16000 рублей;
- администратор баз данных – 13400 рублей;
- руководитель сектора материально-технического обеспечения – 16000 рублей;

- старший специалист по закупкам – 12800 рублей;
- руководитель департамента территориальных структур – 36700 рублей;
- специалист по управлению персоналом - 12800 рублей;
- системный администратор - 13400 рублей;
- ведущий специалист по технической поддержке - 12400 рублей;
- ведущий специалист по вопросам социального партнерства - 12400 рублей;
- ведущий специалист по вопросам оплаты труда - 12400 рублей;
- ведущий специалист по работе с обращениями граждан и ведомственной отчетности - 12400 рублей;
- ведущий специалист по вопросам мониторинга мероприятий активной политики занятости - 12400 рублей;
- ведущий специалист по вопросам организации профориентационной работы и профессионального обучения - 12400 рублей;
- ведущий специалист по учету и анализу рынка труда - 12400 рублей;
- ведущий специалист по анализу рынка труда и программ занятости - 12400 рублей;
- специалист по информационным ресурсам - 13000 рублей;
- ведущий специалист по организации имущественных отношений - 12400 рублей;
- специалист по организационно-техническому обеспечению административно-распорядительной деятельности - 13000 рублей.

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда работников  
Государственного казенного учреждения  
Республики Карелия  
«Центр занятости населения Республики Карелия»

**Показатели эффективности деятельности Государственного казенного учреждения  
Республики Карелия «Центр занятости населения Республики Карелия»  
(далее - учреждение) по итогам работы за месяц**

N	Наименование показателя эффективности	Оценка эффективности (максимальное количество % по критерию)	Значение показателя оценки	Периодичность проведения оценки
1.	агентства занятости населения			
1.1.	Выполнение показателей эффективности деятельности в области содействия занятости населения, трудовых отношений и охраны труда по итогам работы за месяц (Приложение № 3 к Положению)	20%	степень достижения целевых значений показателей	ежемесячно
1.2.	Удовлетворенность качеством оказания	5%	отсутствие обоснованных	ежемесячно

	государственных услуг		жалоб; отсутствие отрицательных решений судов; отсутствие предписаний по результатам проверок	
1.3.	Исполнительская дисциплина	5%	соблюдение технологических требований при работе в ПК «Катарсис»; своевременность и качество исполнения поручений, предоставления информации и отчетов	ежемесячно
	Итого: 30%			
2.	отделы учреждения			
2.1.	Показатели работы отдела, осуществляющего функции организационно-методической деятельности			
2.1.1.	Выполнение показателей эффективности в области содействия занятости населения, трудовых отношений и охраны труда по итогам работы за месяц (Приложение № 3 к Положению)	20%	степень достижения целевых значений показателей	ежемесячно
2.1.2	Методическое сопровождение и оказание практической помощи агентствам занятости населения	5%	полнота и качество исполнения основного функционала, отсутствие замечаний	ежемесячно
2.1.3	Соблюдение исполнительской дисциплины	5%	своевременность и качество исполнения поручений, предоставления информации	ежемесячно
	Итого: 30%			
2.2.	Показатели работы отдела, осуществляющего функции в сфере финансово-			



экономической деятельности				
2.2.1.	Своевременное и полное исполнение функциональных обязанностей в соответствии с Положением об финансово-экономическом отделе	25%	полнота и качество исполнения основного функционала, отсутствие замечаний	ежемесячно
2.2.2.	Соблюдение исполнительской дисциплины	5%	своевременность и качество исполнения поручений, предоставления информации и отчетов	ежемесячно
Итого: 30%				
2.3.	Показатели работы отдела, осуществляющего функции в сфере правового сопровождения деятельности учреждения			
2.3.1.	Своевременное и полное исполнение функциональных обязанностей в соответствии с Положением об отделе правовой и кадровой работы	25%	полнота и качество исполнения основного функционала, отсутствие замечаний	ежемесячно
2.3.2.	Соблюдение исполнительской дисциплины	5%	своевременность и качество исполнения поручений, предоставления информации и отчетов	ежемесячно
Итого: 30%				
2.4.	Показатели кадровой деятельности			
2.4.1.	Своевременное и полное исполнение функциональных обязанностей в соответствии с	25%	полнота и качество исполнения основного функционала, отсутствие	ежемесячно

	Положением об Отделе правовой и кадровой работы		замечаний	
2.4.2.	Соблюдение исполнительской дисциплины	5%	своевременность и качество исполнения поручений, предоставления информации и отчетов	ежемесячно
	Итого: 30%			
2.5.	Показатели работы отдела, осуществляющего функции в сфере закупок товаров, работ, услуг для государственных нужд			
2.5.1.	Своевременное и полное исполнение функциональных обязанностей в соответствии с Положением о секторе закупок	25%	полнота и качество исполнения основного функционала, отсутствие замечаний	ежемесячно
2.5.2.	Соблюдение исполнительской дисциплины	5%	своевременность и качество исполнения поручений, предоставления информации и отчетов	ежемесячно
	Итого: 30%			
2.6.	Показатели работы отдела, осуществляющего функции в сфере информационно-технической деятельности			
2.6.1.	Своевременное и полное исполнение функциональных обязанностей в соответствии с Положением о секторе информационных технологий и защиты информации.	25%	полнота и качество исполнения основного функционала, отсутствие замечаний	ежемесячно
2.6.2.	Соблюдение исполнительской дисциплины	5%	своевременность и качество исполнения поручений, предоставления информации и отчетов	ежемесячно
	Итого: 30%			

2.7	Показатели хозяйственной деятельности			
2.7.1.	Своевременное и полное исполнение функциональных обязанностей в соответствии с Положением об отделе эксплуатации и обслуживания	25%	полнота и качество исполнения основного функционала, отсутствие замечаний	ежемесячно
2.7.2.	Соблюдение исполнительской дисциплины	5%	своевременность и качество исполнения поручений, предоставления информации и отчетов	ежемесячно
	Итого: 30%			
2.8.	Показатели работы отделов, осуществляющих функции по обеспечению деятельности уполномоченного органа			
2.8.1.	Обеспечение организационной, правовой, кадровой, аналитической, информационной и документационной деятельности уполномоченного органа	25%	полнота и качество исполнения основного функционала, отсутствие замечаний	ежемесячно
2.8.2.	Соблюдение исполнительской дисциплины	5%	своевременность и качество исполнения поручений, предоставления информации и отчетов	ежемесячно
	Итого: 30%			
2.9.	Показатели деятельности руководителя департамента территориальных структур и заместителей директора Центра			
2.9.1.	Организация работы учреждения по направлениям деятельности	25%	отсутствие замечание по организации работы подразделений учреждения для достижений основных целей деятельности: финансово-хозяйственной;	ежемесячно

			исполнения государственных услуг; выполнение задач, возложенных уполномоченным органом	
2.9.2.	Соблюдение исполнительской дисциплины	5%	своевременность и качество исполнения поручений, предоставления информации и отчетов	ежемесячно
Итого: 30%				

Приложение № 3  
к Положению об оплате труда работников  
Государственного казенного учреждения  
Республики Карелия  
«Центр занятости населения Республики Карелия»

**Показатели эффективности деятельности агентств занятости населения и отдела, осуществляющего функции организационно-методической деятельности, Государственного казенного учреждения Республики Карелия «Центр занятости населения Республики Карелия» в области содействия занятости населения, трудовых отношений и охраны труда по итогам работы за месяц**

N	Наименование показателя эффективности	Критерии оценки эффективности (максимальное количество баллов по критерию)	Значение показателя оценки	Периодичность проведения оценки
Показатели основной деятельности				
1.	количество заявленных в отчетном периоде вакансий в расчете на одного работника центра занятости населения, единиц	1	в случае выполнения установленного целевого значения показателя – 1 балл	ежемесячно
2.	организация проведения оплачиваемых общественных работ, человек	1	в случае выполнения установленного целевого значения показателя –	ежемесячно

			1 балл	
3.	организация временного трудоустройства безработных граждан, испытывающих трудности в поиске подходящей работы, человек	1	в случае выполнения установленного целевого значения показателя – 1 балл	ежемесячно
4.	организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, человек	1	в случае выполнения установленного целевого значения показателя – 1 балл	ежемесячно
5.	социальная адаптация безработных граждан, человек	1	в случае выполнения установленного целевого значения показателя – 1 балл	ежемесячно
6.	содействие самозанятости безработных граждан, человек	2	в случае выполнения установленного целевого значения показателя – 2 балла	ежемесячно
7.	профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование незанятых граждан, включая обучение в другой местности, человек	1	в случае выполнения установленного целевого значения показателя – 1 балл	ежемесячно
8.	организация профессионального обучения и дополнительного профессионального образования женщин в период отпуска по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет, человек	2	в случае выполнения установленного целевого значения показателя – 2 балла	ежемесячно

9.	численность граждан предпенсионного возраста, прошедших профессиональное обучение или получивших дополнительное профессиональное образование, человек	2	в случае выполнения установленного целевого значения показателя – 2 балла	ежемесячно
10.	организация профессиональной ориентации граждан	1	в случае выполнения установленного целевого значения показателя – 1 балл	ежемесячно
11.	доля трудоустроенных граждан в общей численности граждан, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы, процент	2	в случае выполнения установленного целевого значения показателя – 2 балла	ежемесячно
12.	доля трудоустроенных инвалидов из числа инвалидов, обратившихся в органы службы занятости за содействием в поиске работы, процент	2	в случае выполнения установленного целевого значения показателя – 2 балла	ежемесячно
13.	доля трудоустроенных выпускников образовательных организаций в общей численности выпускников, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы, процент	1	в случае выполнения установленного целевого значения показателя – 1 балл	ежемесячно
14.	доля трудоустроенных граждан, освобожденных из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы, в общей численности граждан указанной	1	в случае выполнения установленного целевого значения показателя – 1 балл	ежемесячно

	категории, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы, процент			
15.	содействие трудоустройству инвалидов на оборудованные (оснащенные) для них рабочие места, единиц	1	в случае выполнения установленного целевого значения показателя – 1 балл	ежемесячно
16.	организация содействия по сопровождаемому трудоустройству инвалидов молодого возраста, человек	1	в случае выполнения установленного целевого значения показателя – 1 балл	ежемесячно
17.	доля граждан, подавших заявление о предоставлении государственных услуг в электронной форме, в том числе с использованием Единого портала, в численности граждан, подавших заявления (получивших предложения) о предоставлении государственной услуги, процент	1	в случае выполнения установленного целевого значения показателя – 1 балл	ежемесячно
18.	семинары и/или круглые столы по вопросам условий и охраны труда, организованные и проведенные учреждением в муниципальном районе (городском округе), единиц	1	в случае выполнения установленного целевого значения показателя – 1 балл	ежемесячно
19.	семинары по вопросам трудовых отношений, организованные и проведенные учреждением в муниципальном районе (городском	1	в случае выполнения установленного целевого значения показателя – 1 балл	ежемесячно

	округе), единиц			
20.	содействие заключению коллективных договоров в организациях, осуществляющих деятельность на территории муниципального района (городского округа), единиц	1	в случае выполнения установленного целевого значения показателя – 1 балл	ежемесячно
Итого баллов (показатели основной деятельности) - 25				

Расчет премиальных выплат осуществляется в следующем порядке:

Комиссия учреждения на основе статистических и отчетных форм, представляемых в установленном порядке, информации об исполнении за отчетный период целевых значений показателей эффективности деятельности учреждения и агентств занятости населения:

1) определяет степень выполнения агентствами занятости населения и отделом, осуществляющим функции организационно-методической деятельности, показателей эффективности деятельности в области содействия занятости населения, трудовых отношений и охраны труда за отчетный период, которая оценивается определенной суммой баллов;

балльная оценка производится суммированием фактических балльных значений показателей эффективности деятельности в области содействия занятости населения, трудовых отношений и охраны труда;

при расчете баллов по выполнению показателей за январь суммируются целевые значения показателей эффективности за январь;

при расчете баллов по выполнению показателей в области содействия занятости населения (за исключением показателя «доля граждан, подавших заявление о предоставлении государственных услуг в электронной форме, в том числе с использованием Единого портала, в численности граждан, подавших заявления (получивших предложения) о предоставлении государственной услуги») за последующие месяцы суммируются целевые значения показателей эффективности нарастающим итогом с начала текущего года;

при расчете баллов по выполнению показателей в области трудовых отношений и охраны труда и показателя в области содействия занятости населения «доля граждан, подавших заявление о предоставлении государственных услуг в электронной форме, в том числе с использованием Единого портала, в численности граждан, подавших заявления (получивших предложения) о предоставлении государственной услуги») за последующие месяцы суммируются только целевые значения показателей эффективности за соответствующий месяц без нарастающего итога с начала текущего финансового года;

сумма полученных баллов по результатам работы в месяце рассчитывается как сумма баллов по выполнению показателей в области трудовых отношений, охраны труда и содействия занятости населения за соответствующий месяц.

Сумма полученных баллов по результатам работы (ежемесячно)	Размер премии в процентах от должностного оклада с учетом полученных баллов за отчетный
--	---



	период
23 и более	20%
22	19%
21	18%
20	17%
19	16%
18	15%
17	14%
16	13%
15	12%
14	11%
13	10%
12	9%
11	8%
10	7%
9	6%
8	5%
менее 8	не премируется

2) определяет размер премиальных выплат по итогам работы за месяц работникам учреждения (приложение № 2 к настоящему Положению).

Приложение № 4  
к Положению об оплате труда работников  
Государственного казенного учреждения  
Республики Карелия  
«Центр занятости населения Республики Карелия»

**Показатели эффективности деятельности Государственного казенного учреждения  
Республики Карелия «Центр занятости населения Республики Карелия» по итогам  
работы за год**

N	Наименование показателя эффективности	Критерии оценки эффективности (максимальное количество)	Значение показателя оценки	Периодичность проведения оценки
---	--	---	-------------------------------	---------------------------------------

		баллов по критерию)		
1.	организация временного трудоустройства безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет, имеющих среднее профессиональное образование и ищущих работу впервые и стажировки выпускников профессиональных образовательных организаций, человек	1	в случае выполнения установленных целевых значений показателей по двум мероприятиям – 1 балл	годовая
2.	доля трудоустроенных незанятых граждан после завершения профессионального обучения в общей численности незанятых граждан, завершивших профессиональное обучение по направлению органов службы занятости, процент	2	в случае выполнения установленного целевого значения показателя – 2 балла	годовая
3.	доля работающих инвалидов трудоспособного возраста в общей численности инвалидов трудоспособного возраста, процент	1	в случае выполнения установленного целевого значения показателя – 1 балл	годовая
4.	коэффициент отношения экономически активного населения к общему количеству пользователей (соискателей), зарегистрированных на портале Работа в России	1	в случае выполнения установленного целевого значения показателя – 1 балл	годовая
5.	развитие социального партнерства в сфере труда на территориальном уровне (наличие отраслевых территориальных соглашений)	1	при наличии территориальных отраслевых соглашений – 1 балл	годовая

6.	наличие территориального трехстороннего соглашения по регулированию социально-трудовых отношений	1	при наличии соглашения – 1 балл	годовая
7.	снижение неформальной занятости населения, человек	1	в случае выполнения установленного целевого значения показателя – 1 балл	годовая
Итого баллов - 8				

Расчет премиальных выплат осуществляется в следующем порядке:

Комиссия учреждения на основе статистических и отчетных форм, представляемых в установленном порядке, информации об исполнении за год целевых значений показателей эффективности деятельности учреждения:

1) определяет степень выполнения показателей эффективности деятельности учреждения, которая оценивается определенной суммой баллов;

балльная оценка производится суммированием фактических балльных значений показателей эффективности;

в) сумма полученных баллов по результатам работы в отчетный период рассчитывается как сумма баллов по выполнению показателей эффективности деятельности учреждения в области трудовых отношений, охраны труда и содействия занятости населения за год:

Сумма полученных баллов по результатам работы за год	Размер премии в процентах от должностного оклада с учетом полученных баллов за отчетный период
7 и выше	30%
6	25%
5	20%
4	15%
3	10%
2	5%
менее 2	не премируется

2) определяет размер премиальных выплат по итогам работы за год работникам учреждения.

Премия начисляется и выплачивается в 1 квартале года, следующего за отчетным.

Приложение № 5  
к Положению об оплате труда работников  
Государственного казенного учреждения  
Республики Карелия  
«Центр занятости населения Республики Карелия»

**Показатели эффективности деятельности Государственного казенного учреждения  
Республики Карелия «Центр занятости населения Республики Карелия» по итогам  
работы за месяц**

(в целях установления премиальных выплат руководителю учреждения по итогам работы  
за отчетный период)

№	Наименование показателя эффективности	Критерии оценки эффективности (максимальное количество баллов по критерию)	Значение показателя оценки	Периодичность проведения оценки
<b>Показатели основной деятельности</b>				
1.	<b>Выполнение показателей в области содействия занятости населения:</b>			
1.1.	количество заявленных в отчетном периоде вакансий в расчете на одного работника центра занятости населения, единиц	1	в случае выполнения установленного целевого значения показателя в целом по республике – 1 балл	ежемесячно
1.2.	организация проведения оплачиваемых общественных работ, человек	1	в случае выполнения установленного целевого значения показателя в целом по республике – 1 балл	ежемесячно
1.3.	организация временного трудоустройства безработных граждан, испытывающих трудности в поиске подходящей работы, человек	1	в случае выполнения установленного целевого значения показателя в целом по республике – 1 балл	ежемесячно
1.4.	организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, человек	1	в случае выполнения установленного целевого значения показателя в целом по республике – 1 балл	ежемесячно
1.5.	социальная адаптация безработных граждан, человек	1	в случае выполнения установленного	ежемесячно

			целевого значения показателя в целом по республике – 1 балл	
1.6.	содействие самозанятости безработных граждан, человек	2	в случае выполнения установленного целевого значения показателя в целом по республике – 2 балла	ежемесячно
1.7.	профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование незанятых граждан, включая обучение в другой местности, человек	1	в случае выполнения установленного целевого значения показателя в целом по республике – 1 балл	ежемесячно
1.8.	организация профессионального обучения и дополнительного профессионального образования женщин в период отпуска по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет, человек	2	в случае выполнения установленного целевого значения показателя в целом по республике – 2 балла	ежемесячно
1.9.	численность граждан предпенсионного возраста, прошедших профессиональное обучение или получивших дополнительное профессиональное образование, человек	2	в случае выполнения установленного целевого значения показателя – 2 балла	ежемесячно
1.10.	организация профессиональной ориентации граждан, человек	1	в случае выполнения установленного целевого значения показателя в целом по республике – 1 балл	ежемесячно
1.11.	доля трудоустроенных граждан в общей численности граждан, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы, процент	2	в случае выполнения установленного целевого значения показателя в целом по республике – 2 балла	ежемесячно
1.12.	доля трудоустроенных инвалидов из числа инвалидов, обратившихся	2	в случае выполнения установленного	ежемесячно

	в органы службы занятости за содействием в поиске работы, процент		целевого значения показателя в целом по республике – 2 балла	
1.13.	доля трудоустроенных выпускников образовательных организаций в общей численности выпускников, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы, процент	1	в случае выполнения установленного целевого значения показателя в целом по республике – 1 балл	ежемесячно
1.14.	доля трудоустроенных граждан, освобожденных из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы, в общей численности граждан указанной категории, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы, процент	1	в случае выполнения установленного целевого значения показателя в целом по республике – 1 балл	ежемесячно
1.15.	содействие трудоустройству инвалидов на оборудованные (оснащенные) для них рабочие места, единиц	1	в случае выполнения установленного целевого значения показателя в целом по республике – 1 балл	ежемесячно
1.16.	организация содействия по сопровождаемому трудоустройству инвалидов молодого возраста, человек	1	в случае выполнения установленного целевого значения показателя в целом по республике – 1 балл	ежемесячно
1.17.	доля граждан, подавших заявление о предоставлении государственных услуг в электронной форме, в том числе с использованием Единого портала, в численности граждан, подавших заявления (получивших предложения) о предоставлении государственной услуги, процент	1	в случае выполнения установленного целевого значения показателя в целом по республике – 1 балл	ежемесячно

2.	Выполнение показателей в области трудовых отношений и охраны труда:			
2.1.	содействие заключению коллективных договоров в организациях, осуществляющих деятельность на территории муниципальных района (городского округа), единиц	1	в случае выполнения установленного целевого значения показателя в целом по республике – 1 балл	ежемесячно
2.2.	семинары и/или круглые столы по вопросам условий и охраны труда, организованные и проведенные учреждением в муниципальном районе (городском округе), единиц	1	в случае выполнения установленного целевого значения показателя в целом по республике – 1 балл	ежемесячно
2.3.	семинары по вопросам трудовых отношений, организованные и проведенные учреждением в муниципальном районе (городском округе), единиц	1	в случае выполнения установленного целевого значения показателя в целом по республике – 1 балл	ежемесячно
Итого баллов (показатели основной деятельности)				25
3. Показатели финансово-хозяйственной деятельности:				
3.1.	отсутствие просроченной дебиторской, кредиторской задолженности, рублей	1	при отсутствии просроченной дебиторской, кредиторской задолженности – 1 балл	ежемесячно
3.2.	освоение средств (отношение кассового расхода к прогнозу кассовых выплат с учетом видов расходов)	2	показатель считается выполненным при наличии отклонений не более 15% кассового исполнения бюджета от прогноза кассовых выплат по расходам – 2 балла	ежемесячно
3.3.	своевременное размещение учреждением сведений на сайте Российской Федерации для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях	1	своевременное размещение учреждением сведений на сайте – 1 балл	ежемесячно

	<a href="http://bus.gov.ru/">http://bus.gov.ru/</a>			
3.4.	отсутствие исковых требований по судебным решениям, вступившим в законную силу в отчетном периоде, по исковым требованиям о возмещении вреда от незаконных действий или бездействия руководителя учреждения	1	отсутствие исковых требований по судебным решениям – 1 балл	ежемесячно
Итого баллов (показатели финансово-хозяйственной деятельности) 5				
Всего баллов			30	

Расчет премиальных выплат осуществляется в следующем порядке:

Комиссия уполномоченного органа на основе оценки доклада, статистических и отчетных форм, представляемых в установленном порядке руководителем учреждения, информации об исполнении целевых значений показателей эффективности деятельности учреждения, определяет степень выполнения учреждением показателей эффективности за отчетный период, которая оценивается определенной суммой баллов;

балльная оценка производится суммированием фактических балльных значений показателей эффективности;

при расчете баллов по выполнению показателей за январь суммируются целевые значения показателей эффективности за январь;

при расчете баллов по выполнению показателей в области содействия занятости населения (за исключением показателя «доля граждан, подавших заявление о предоставлении государственных услуг в электронной форме, в том числе с использованием Единого портала, в численности граждан, подавших заявления (получивших предложения) о предоставлении государственной услуги») и показателей в области финансово-хозяйственной деятельности за последующие месяцы суммируются целевые значения показателей эффективности нарастающим итогом с начала текущего года;

при расчете баллов по выполнению показателей в области трудовых отношений и охраны труда и показателя в области содействия занятости населения «доля граждан, подавших заявление о предоставлении государственных услуг в электронной форме, в том числе с использованием Единого портала, в численности граждан, подавших заявления (получивших предложения) о предоставлении государственной услуги») за последующие месяцы суммируются только целевые значения показателей эффективности за соответствующий месяц без нарастающего итога с начала текущего финансового года;

сумма полученных баллов по результатам работы за месяц рассчитывается как сумма баллов по выполнению показателей в области трудовых отношений, охраны труда и содействия занятости населения и финансово-хозяйственной деятельности за соответствующий месяц:

Сумма полученных баллов по результатам работы (ежемесячно)	Размер премии в процентах от должностного оклада с учетом полученных баллов за отчетный период
28 и более	30%
27	28%



26	26%
25	24%
24	22%
23	20%
22	18%
21	16%
20	14%
19	12%
18	10%
17	9%
16	8%
15	7%
14	6%
13	5%
менее 13	не премируется

Приложение № 6  
к Положению об оплате труда работников  
Государственного казенного учреждения  
Республики Карелия  
«Центр занятости населения Республики Карелия»

**Показатели эффективности деятельности Государственного казенного учреждения  
Республики Карелия «Центр занятости населения Республики Карелия» по итогам  
работы за год**

(в целях установления премиальных выплат руководителю учреждения по итогам работы  
за отчетный период)

N	Наименование показателя эффективности	Критерии оценки эффективности (максимальное количество баллов по критерию)	Значение показателя оценки	Периодичность проведения оценки
1.	организация временного трудоустройства безработных граждан в	1	в случае выполнения установленных	годовая

	возрасте от 18 до 20 лет, имеющих среднее профессиональное образование и ищущих работу впервые и стажировки выпускников профессиональных образовательных организаций, человек		целевых значений показателей по двум мероприятиям – 1 балл	
2.	доля трудоустроенных незанятых граждан после завершения профессионального обучения в общей численности незанятых граждан, завершивших профессиональное обучение по направлению органов службы занятости, процент	2	в случае выполнения установленного целевого значения показателя – 2 балла	годовая
3.	доля работающих инвалидов трудоспособного возраста в общей численности инвалидов трудоспособного возраста, процент	1	в случае выполнения установленного целевого значения показателя – 1 балл	годовая
4.	коэффициент отношения экономически активного населения к общему количеству пользователей (соискателей), зарегистрированных на портале Работа в России	1	в случае выполнения установленного целевого значения показателя – 1 балл	годовая
5.	выполнение квоты для трудоустройства инвалидов за отчетный период, единиц	1	в случае выполнения рассчитанного значения показателя – 1 балл	годовая
6.	развитие социального партнерства в сфере труда на территориальном уровне (наличие отраслевых территориальных соглашений)	1	при наличии территориальных отраслевых соглашений – 1 балл	годовая

7.	наличие территориального трехстороннего соглашения по регулированию социально-трудовых отношений	1	при наличии соглашения – 1 балл	годовая
8.	снижение неформальной занятости населения, человек	1	в случае выполнения установленного целевого значения показателя – 1 балл	годовая
Итого баллов - 9				

Расчет премиальных выплат осуществляется в следующем порядке:

а) Комиссия уполномоченного органа на основе оценки доклада, статистических и отчетных форм, представляемых в установленном порядке руководителем учреждения, информации об исполнении целевых значений показателей эффективности деятельности учреждения, определяет степень выполнения учреждением показателей эффективности за год, которая оценивается определенной суммой баллов;

б) балльная оценка производится суммированием фактических балльных значений показателей эффективности;

в) сумма полученных баллов по результатам работы за год рассчитывается как сумма баллов по выполнению показателей в области трудовых отношений, охраны труда и содействия занятости населения за год:

Сумма полученных баллов по результатам работы за год	Размер премии в процентах от должностного оклада с учетом полученных баллов за отчетный период
7 и выше	30%
6	25%
5	20%
4	15%
3	10%
2	5%
менее 2	не премируется

Премия начисляется и выплачивается в 1 квартале года, следующего за отчетным.