

Российская Федерация
Республика Карелия
Управление труда и занятости Республики Карелия

ПРИКАЗ

№ 214/УТЗ-П

от 17.10.2023

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):

организовать работу по приведению положения об оплате труда работников учреждения (коллективного договора, локальных нормативных актов) в соответствие с настоящим приказом;

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 учреждения до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников учреждения и выполнения ими работ той же квалификации;

осуществить информирование работников учреждения о предстоящих изменениях условий трудового договора;

провести мероприятия по заключению дополнительных соглашений к трудовым договорам с работниками учреждения в связи с изменением системы оплаты труда.

3. Настоящий приказ вступает в силу с 1 января 2024 года.

4. Признать утратившими силу со дня вступления в силу настоящего приказа: приказ Управления труда и занятости Республики Карелия от 17 сентября 2020 года № 142-П «Об утверждении Положения об оплате труда работников Государственного казенного учреждения Республики Карелия «Центр занятости населения Республики Карелия» (Собрание законодательства Республики Карелия, 2020, № 9, ст. 2287);

приказ Управления труда и занятости Республики Карелия от 12 ноября 2020 года № 190-П «О внесении изменений в приказ Управления труда и занятости Республики Карелия от 17 сентября 2020 года № 142-П» (Собрание законодательства РК, 2020, № 11, ст. 2919);

приказ Управления труда и занятости Республики Карелия от 24 декабря 2020 года № 238-П «О внесении изменений в приказ Управления труда и занятости Республики Карелия от 17 сентября 2020 года № 142-П» (Собрание законодательства РК, 2020, № 11, ст. 2919);

приказ Управления труда и занятости Республики Карелия от 29 января 2021 года № 18-П «О внесении изменений в приказ Управления труда и занятости Республики Карелия от 17 сентября 2020 года № 142-П» (Собрание законодательства РК, 2021, № 1, ст. 200);

приказ Управления труда и занятости Республики Карелия от 11 февраля 2021 года № 33-П «О внесении изменений в приказ Управления труда и занятости Республики Карелия от 17 сентября 2020 года № 142-П» (Собрание законодательства РК, 2021, № 2, ст. 387);

приказ Управления труда и занятости Республики Карелия от 07 апреля 2021 года № 65-П «О внесении изменений в приказ Управления труда и занятости Республики Карелия от 17 сентября 2020 года № 142-П» (Собрание законодательства РК, 2021, № 4, ст. 921);

приказ Управления труда и занятости Республики Карелия от 13 мая 2021 года № 89-П «О внесении изменений в приказ Управления труда и занятости Республики Карелия от 17 сентября 2020 года № 142-П» (Собрание законодательства РК, 2021, № 5, ст. 1147);

приказ Управления труда и занятости Республики Карелия от 21 мая 2021 года № 92-П «О внесении изменений в приказ Управления труда и занятости Республики Карелия от 17 сентября 2020 года № 142-П» (Собрание законодательства РК, 2021, № 5, ст. 1191);

приказ Управления труда и занятости Республики Карелия от 22 октября 2021 года № 194-П «О внесении изменений в приказ Управления труда и занятости Республики Карелия от 17 сентября 2020 года № 142-П» (Собрание законодательства РК, 2021, № 10, ст. 2732);

приказ Управления труда и занятости Республики Карелия от 24 декабря 2021 года № 245-П «О внесении изменений в приказ Управления труда и занятости Республики Карелия от 17 сентября 2020 года № 142-П» (Собрание законодательства РК, 2021, № 12, ст. 3555);

приказ Управления труда и занятости Республики Карелия от 28 декабря 2021 года № 252-П «О внесении изменения в приказ Управления труда и занятости Республики Карелия от 17 сентября 2020 года № 142-П» (Собрание законодательства РК, 2021, № 12, ст. 3574);

приказ Управления труда и занятости Республики Карелия от 27 января 2022 года № 8-П «О внесении изменения в приказ Управления труда и занятости Республики Карелия от 17 сентября 2020 года № 142-П» (Собрание законодательства РК, 2022 № 1, ст. 195);

приказ Управления труда и занятости Республики Карелия от 15 июня 2022 года № 127-П «О внесении изменения в приказ Управления труда и занятости Республики Карелия от 17 сентября 2020 года № 142-П» (Собрание законодательства РК, 2022, № 6, ст. 1695);

приказ Управления труда и занятости Республики Карелия от 12 октября 2022 года № 206-П «О внесении изменения в приказ Управления труда и занятости Республики Карелия от 17 сентября 2020 года № 142-П» (Собрание законодательства РК, 2022, № 10, ст. 2990);

приказ Управления труда и занятости Республики Карелия от 21 октября 2022 года № 212-П «О внесении изменения в приказ Управления труда и занятости Республики Карелия от 17 сентября 2020 года № 142-П» (Собрание законодательства РК, 2022, № 10, ст. 3031);

приказ Управления труда и занятости Республики Карелия от 15 ноября 2022 года № 232-П «О внесении изменения в приказ Управления труда и занятости Республики Карелия от 21 октября 2022 года № 212-П» (Собрание законодательства РК, 2022, № 11, ст. 3392);

приказ Управления труда и занятости Республики Карелия от 06 марта 2023 года № 54/УТЗ-П «О внесении изменения в приказ Управления труда и занятости Республики Карелия от 17 сентября 2020 года № 142-П» (Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru), 10 марта 2023 года, № 1001202303100005);

приказ Управления труда и занятости Республики Карелия от 04 апреля 2023 года № 69/УТЗ-П «О внесении изменения в приказ Управления труда и занятости Республики Карелия от 17 сентября 2020 года № 142-П» (Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru), 5 апреля 2023 года, № 1001202304050003);

приказ Управления труда и занятости Республики Карелия от 26 июня 2023 года № 125/УТЗ-П «О внесении изменения в приказ Управления труда и занятости Республики Карелия от 17 сентября 2020 года № 142-П» (Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru), 28 июня 2023 года, № 1001202306280005);

приказ Управления труда и занятости Республики Карелия от 24 августа 2023 года № 180/УТЗ-П «О внесении изменения в приказ Управления труда и занятости Республики Карелия от 17 сентября 2020 года № 142-П» (Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru), 28 августа 2023 года, № 1001202308280002).

5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

И.о.Начальника Управления

Н.Н.Кушнерова

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат 16F355C9EB1F2DD93F9A73F96147405E
Владелец **Кушнерова Наталья Николаевна**
Действителен с 06.12.2022 по 29.02.2024

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

I. 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 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 представительного органа работников (при наличии).

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 (без учета районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, оплаты труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), 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, перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Карелия и перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утверждаемых Правительством Республики Карелия, мнения представительного органа работников (при его наличии), 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.

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 профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных рабочих (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 государственного учреждения Республики Карелия (без учета районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, оплаты труда за 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 государственного учреждения Республики Карелия 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 государственного учреждения Республики Карелия, 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 государственного учреждения Республики Карелия определяется по формуле:

$$Д = Рм - Рн,$$

где:

Д - размер доплаты;

Рм - минимальный размер оплаты труда (либо минимальная заработная плата в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом);

Рн - размер начисленной месячной заработной платы работнику государственного учреждения Республики Карелия, отработавшему за этот период норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности) (без учета районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, оплаты труда за 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) выплаты за сложность и напряженность работы;
- 2) выплаты за наличие одной ученой степени кандидата наук или доктора наук, область знаний по которым соответствует направлениям подготовки (специальностям), необходимым для исполнения должностных обязанностей;
- 3) выплаты за наличие одного почетного звания Российской Федерации в сфере деятельности, соответствующей сфере профессиональной деятельности работника, или за наличие одного почетного звания Республики Карелия в сфере деятельности, соответствующей сфере профессиональной деятельности работника;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы за месяц, а также по итогам года;
- 5) премиальные выплаты (разовые) за выполнение особо важных и сложных заданий;
- 6) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

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

21. При установлении работникам учреждения выплаты за сложность и напряженность работы учитываются следующие критерии:

- привлечение работника к выполнению особо важных и ответственных работ;
- сложность выполняемой работы;
- интенсивность труда работника, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных перед ним задач.

Решение о применении выплат за сложность и напряженность работы принимается учреждением с учетом обеспечения выплаты финансовыми средствами в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

Выплата за сложность и напряженность работы устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Решение об установлении выплаты за сложность и напряженность работы и ее размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении каждого работника с учетом соответствия его труда критериям, установленным для осуществления выплат.

22. Выплата за наличие ученой степени устанавливается работникам учреждения, в случае соответствия области знаний, по которой присвоена ученая степень, той области знаний, которая необходима для исполнения основных должностных обязанностей в размере:

- за наличие ученой степени «доктор наук» - 15 процентов должностного оклада;
- за наличие ученой степени «кандидат наук» - 10 процентов должностного оклада.

Право на выплату у работника возникает со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома.

При наступлении у работника права на выплату в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

23. Выплата за наличие почетного звания устанавливается работникам учреждения, в случае соответствия сферы деятельности, по которой присвоено почетное звание, сфере деятельности, являющейся основной для работника в соответствии с его должностными обязанностями в размере:

- за наличие почетного звания Российской Федерации - 10 процентов должностного оклада;
- за наличие почетного звания Республики Карелия - 5 процентов должностного оклада.

Выплата устанавливается за наличие одного почетного звания Российской Федерации или за наличие одного почетного звания Республики Карелия.

Право на выплату у работника возникает со дня присвоения почетного звания.

При наступлении у работника права на выплату в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды,

в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

24. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, а также по итогам года выплачиваются с целью поощрения работников учреждения по итогам работы учреждения за указанные отчетные периоды.

25. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, а также по итогам года выплачиваются при условии выполнения установленных показателей эффективности деятельности (приложения №№ 2, 3, 5, 6).

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 работникам, принятым на работу в текущем году, а также работникам, находящимся в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком, отстраненным от работы по вине работника, по итогам года 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).

Премияльные выплаты по итогам года работникам, имеющим стаж работы в учреждении более одного года, начисляются в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

26. Премияльные выплаты по итогам года выплачиваются работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением на дату принятия решения об осуществлении данных выплат.

27. Премияльные выплаты не устанавливаются работникам учреждения:

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

- 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).

28. При установлении работникам премияльных выплат (разовых) за выполнение особо важных и сложных заданий учитываются следующие критерии:

- 1) 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;

- 2) качество предоставления государственных услуг в области содействия занятости населения;

- 3) трудоустройство по направлению органов службы занятости граждан, обратившихся за содействием в поиске работы, в первые 10 дней до признания безработными;

- 4) трудоустройство по направлению органов службы занятости или заключение договора о предоставлении единовременной финансовой помощи на организацию и осуществление видов деятельности, доходы от которых облагаются налогом на профессиональный доход, предпринимательской деятельности со следующими категориями граждан, испытывающих трудности в поиске подходящей работы:

- инвалиды;

- граждане, освобожденные из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы;
 - граждане в возрасте от 18 до 25 лет, имеющие среднее профессиональное образование или высшее образование и ищущие работу в течение года с даты выдачи им документа об образовании и о квалификации;
 - участники специальной военной операции;
- 5) трудоустройство по направлению органов службы занятости несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время в организации реального сектора экономики:
- с частичной компенсацией заработной платы работодателю;
 - без частичной компенсации заработной платы работодателю;
- 6) профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с успешным завершением следующих категорий граждан, испытывающих трудности в поиске работы:
- инвалиды;
 - граждане, освобожденные из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы;
 - участники специальной военной операции;
- 7) профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с успешным завершением и трудоустройством, или открытием собственного дела в течение 1 месяца после завершения обучения следующих категорий граждан, испытывающих трудности в поиске работы:
- инвалиды;
 - граждане, освобожденные из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы;
 - участники специальной военной операции;
- 8) трудоустройство по направлению органов службы занятости или заключение договора о предоставлении единовременной финансовой помощи на организацию и осуществление видов деятельности, доходы от которых облагаются налогом на профессиональный доход, предпринимательской деятельности в течение 1 месяца после получения услуги по социальной адаптации со следующими категориями граждан, испытывающих трудности в поиске подходящей работы:
- инвалиды;
 - граждане, освобожденные из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы;
 - граждане в возрасте от 18 до 25 лет, имеющие среднее профессиональное образование или высшее образование и ищущие работу в течение года с даты выдачи им документа об образовании и о квалификации;
 - участники специальной военной операции;
- 9) заполнение вакансий по направлению органов службы занятости;
- 10) заполнение вакансии в течение 15 дней с даты её модерации;
- 11) активность информационной деятельности;
- 12) отсутствие обоснованных жалоб со стороны получателей государственных услуг на качество государственных услуг и деятельность специалистов по осуществлению функций в сфере труда, в том числе охраны труда;
- 13) участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.
- Премияльные выплаты (разовые) выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за выполнение особо важных и сложных заданий, и могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).
- Решение о размере выплаты принимается руководителем учреждения:
- в отношении работников структурных подразделений на основании ходатайств руководителей структурных подразделений;

- в отношении руководителей структурных подразделений, специалистов по информационным ресурсам на основании ходатайств заместителей директора учреждения, в подчинении которых находятся указанные категории работников учреждения;

- в отношении заместителей директора учреждения самостоятельно.

Решение о размере выплаты принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения финансовыми средствами.

29. 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 (окладу)
От 6 месяцев до 1 года	5
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, или сведения о трудовой деятельности, предоставляемые в порядке, установленном статьей 66.1 Трудового Кодекса Российской Федерации, и иные документы соответствующих государственных и муниципальных органов, организаций и учреждений.

При увеличении стажа непрерывной работы, выслуги лет право на выплату у работника возникает со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

При наступлении у работника права на выплату в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

30. 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).

31. Выплаты стимулирующего характера (премиальные выплаты по итогам работы за месяц, а также по итогам года) и их размеры определяются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения комиссией учреждения.

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

IV. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

33. 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».

34. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором.

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

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

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

Среднемесячная заработная плата за год руководителя учреждения не должна превышать среднемесячную заработную плату за год руководителя органа исполнительной власти Республики Карелия - главного распорядителя (распорядителя) средств бюджета Республики Карелия, в ведении которого находится указанное государственное учреждение Республики Карелия.

При расчете соотношения среднемесячной заработной платы за год для целей, указанных в абзаце четвертом настоящего пункта, не учитываются выплаты за работу по совместительству, работу, выполняемую путем совмещения профессий (должностей), а также компенсации, выплачиваемые при прекращении трудового договора, в том числе за неиспользованные отпуска.

36. Должностные оклады заместителя руководителя учреждения устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя учреждения. Должностные оклады устанавливаются по решению руководителя учреждения.

37. С учетом условий труда руководителю, заместителю руководителя устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 2 настоящего Положения.

38. Заместителю руководителя учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

1) выплаты за сложность и напряженность работы;

2) выплаты за наличие одной ученой степени кандидата наук или доктора наук, область знаний по которым соответствует направлениям подготовки (специальностям), необходимым для исполнения должностных обязанностей;

3) выплаты за наличие одного почетного звания Российской Федерации в сфере деятельности, соответствующей сфере профессиональной деятельности работника, или за наличие одного почетного звания Республики Карелия в сфере деятельности, соответствующей сфере профессиональной деятельности работника;

4) премиальные выплаты по итогам работы за месяц, а также по итогам года;

5) премиальные выплаты (разовые) за выполнение особо важных и сложных заданий;

6) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

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

39. 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.

40. При установлении руководителю учреждения выплаты за сложность и напряженность работы учитываются следующие критерии:

- привлечение руководителя к выполнению особо важных и ответственных работ;
- сложность выполняемой работы;
- интенсивность и напряженность в работе.

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 сложность и напряженность работы устанавливается в процентном отношении к должностному окладу.

41. Выплата за наличие ученой степени устанавливается руководителю учреждения, в случае соответствия области знаний, по которой присвоена ученая степень, той области знаний, которая необходима для исполнения основных должностных обязанностей в размере:

- за наличие ученой степени «доктор наук» - 15 процентов должностного оклада;
- за наличие ученой степени «кандидат наук» - 10 процентов должностного оклада.

Право на выплату у руководителя учреждения возникает со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома.

При наступлении у руководителя учреждения права на выплату в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

42. Выплата за наличие почетного звания устанавливается руководителю учреждения, в случае соответствия сферы деятельности, по которой присвоено почетное звание, сфере деятельности, являющейся основной для работника в соответствии с его должностными обязанностями в размере:

- за наличие почетного звания Российской Федерации - 10 процентов должностного оклада;
- за наличие почетного звания Республики Карелия - 5 процентов должностного оклада.

Выплата устанавливается за наличие одного почетного звания Российской Федерации или за наличие одного почетного звания Республики Карелия.

Право на выплату у руководителя учреждения возникает со дня присвоения почетного звания.

При наступлении у руководителя учреждения права на выплату в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

43. 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 по итогам года в соответствии с показателями эффективности деятельности учреждения (приложения №№ 4,6).

44. При установлении премиальных выплат (разовых) за выполнение особо важных и сложных заданий руководителю учреждения учитываются следующие критерии:

- участие в реализации федеральных и региональных целевых программ;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- профессионализм и оперативность в решении поставленных задач.

Определение размера выплат и принятие решений об их установлении осуществляется на основании представлений начальников уполномоченных отделов.

Премияльные выплаты (разовые) устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу.

45. 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 (при премировании по итогам работы за месяц);

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.

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

47. 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 (окладу)
От 6 месяцев до 1 года	5
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, или сведения о трудовой деятельности, предоставляемые в порядке, установленном статьей 66.1 Трудового Кодекса Российской Федерации, и иные документы соответствующих государственных и муниципальных органов, организаций и учреждений.

При увеличении стажа непрерывной работы, выслуги лет право на выплату у работника возникает со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

При наступлении у работника права на выплату в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

V. Другие вопросы оплаты труда

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

49. 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.

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

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

Единовременная выплата руководителю учреждения может производиться в абсолютном размере по решению руководителя уполномоченного органа.

51. Единовременная выплата работникам учреждения может производиться к праздничным датам, а также в связи с празднованием дней образования федеральной и региональной службы занятости населения в абсолютном размере по решению руководителя учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

52. Единовременная выплата работникам учреждения может производиться в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации и Республики Карелия, ведомственными наградами, присвоением почетных званий (кроме указанных в пункте 23 настоящего Положения), 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, супруг (супруга)). Указанные единовременные выплаты производятся в абсолютном размере по решению руководителя учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

53. Единовременная выплата работникам учреждения может производиться в связи с участием в конкурсах профессионального мастерства. Указанная единовременная выплата производится в абсолютном размере по решению руководителя учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

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

55. Руководителю учреждения может производиться единовременная выплата к праздничным датам, а также в связи с празднованием дней образования федеральной и региональной службы занятости населения в абсолютном размере по решению руководителя уполномоченного органа.

56. Единовременная выплата руководителю учреждения может производиться в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации и Республики Карелия, ведомственными наградами, присвоением почетных званий (кроме указанных в пункте 42 настоящего Положения), при увольнении в связи с выходом на пенсию, в связи с рождением ребенка, смертью руководителя и членов его семьи (родители, дети, родные братья и сестры, супруг (супруга)). Указанная единовременная выплата руководителю учреждения может производиться в абсолютном размере по решению руководителя уполномоченного органа.

57. Начисление районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на единовременные выплаты не производится.

58. 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.

59. 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.

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

61. 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»:

№ 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	15041
	2-й квалификационный уровень	заведующий хозяйством	15297
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»			
2.	3-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория: юрисконсульт I категории	15555
3.	4-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»: ведущий экономист, ведущий юрисконсульт	17933
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»			
1.	1-й квалификационный	начальник отдела центра	21468

	уровень	занятости населения	
--	---------	---------------------	--

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 общеотраслевых профессий рабочих»:

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих (ПКГ)	Наименование должности	Размер оклада (должностной оклад) (руб.)
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»			
1.	1-й квалификационный уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	8249
2.	2-й квалификационный уровень	водитель автомобиля	9427

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

- заместитель начальника отдела - 19412 рублей;
- специалист по информационным ресурсам - 16712 рублей;
- ведущий специалист - 15940 рублей;
- главный специалист - 19800 рублей;
- заместитель начальника отдела (по работе с персоналом) - 19412 рублей;
- специалист по персоналу - 15298 рублей;
- специалист по охране труда - 16455 рублей;
- системный администратор - 17226 рублей;
- администратор баз данных - 17226 рублей;
- ведущий специалист по технической поддержке - 15940 рублей;
- старший специалист по закупкам - 16455 рублей;
- главный специалист по вопросам социального партнерства - 19800 рублей;
- ведущий специалист по вопросам оплаты труда - 15940 рублей;
- ведущий специалист по вопросам в сфере трудовых отношений и охраны труда - 15940 рублей;
- ведущий специалист по работе с обращениями граждан и ведомственной отчетности - 15940 рублей;
- ведущий специалист по вопросам мониторинга мероприятий активной политики занятости - 15940 рублей;
- ведущий специалист по вопросам организации профориентационной работы и профессионального обучения - 15940 рублей;
- ведущий специалист по учету и анализу рынка труда - 15940 рублей;
- ведущий специалист по анализу рынка труда и программ занятости - 15940 рублей;
- ведущий специалист по организации предпринимательской деятельности и содействия занятости - 15940 рублей;
- ведущий специалист по работе с инвалидами - 15940 рублей;
- ведущий специалист по взаимодействию с работодателями по исполнению закона о

квотировании - 15940 рублей;

- ведущий специалист по организации имущественных отношений - 15940 рублей;
- специалист по организационно-техническому обеспечению административно-распорядительной деятельности - 16712 рублей;
- специалист архива - 15940 рублей;
- руководитель кадрового центра (межрайонного) - 33937 рублей;
- заместитель руководителя кадрового центра (межрайонного) - 25099 рублей;
- руководитель кадрового центра - 24746 рублей;
- главный консультант по вопросам занятости - 23400 рублей;
- ведущий консультант по вопросам занятости - 19800 рублей;
- главный кадровый консультант - 19433 рубля;
- главный карьерный консультант - 19433 рубля;
- главный профконсультант - 19433 рубля;
- ведущий профконсультант - 17667 рублей;
- кадровый консультант - 16955 рублей;
- карьерный консультант - 16955 рублей;
- главный консультант в сфере трудовых отношений и охраны труда - 23400 рублей;
- специалист по труду - 17667 рублей;
- консультант - 18125 рублей.

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

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

№	Наименование показателя эффективности	Оценка эффективности	Значение показателя оценки	Периодичность проведения оценки
1.	Заместитель директора			
1.1.	Показатели эффективности деятельности:			
1.1.1.	Своевременное и полное исполнение должностных обязанностей в соответствии с трудовым договором	до 25%	полнота и качество исполнения основного функционала, отсутствие замечаний	ежемесячно
1.1.2.	Соблюдение исполнительской дисциплины	до 5%	своевременность и качество исполнения поручений, предоставления информации	ежемесячно
	Итого до 30%			
2.	Структурные подразделения учреждения			
2.1.	Показатели эффективности деятельности: отдела координации деятельности территориальных структур; общего отдела; отдела финансово-экономического обеспечения и социальных выплат; отдела правового и кадрового обеспечения; организационно-методического отдела; отдела материально-технического обеспечения; отдела информационных технологий и защиты информации; сектора улучшения качества клиентского опыта; отдела закупок			
2.1.1.	Своевременное и полное исполнение функциональных обязанностей в соответствии с Положением об отделе, секторе	до 25%	полнота и качество исполнения основного функционала, отсутствие замечаний	ежемесячно
2.1.2.	Соблюдение исполнительской	до 5%	своевременность и качество исполнения	ежемесячно

	дисциплины		поручений, предоставления информации	
	Итого: до 30%			
2.2.	Показатели эффективности деятельности кадровых центров			
2.2.1.	Выполнение ежемесячных показателей эффективности деятельности (приложение № 3 к Положению)	до 30%	степень достижения целевых значений показателей	ежемесячно
2.2.2.	Исполнительская дисциплина	до 5%	соблюдение технологических требований при работе с информационными системами, своевременность и качество исполнения поручений, предоставления информации и отчетов	ежемесячно
	Итого: до 35 %			
2.3.	Показатели эффективности деятельности главных консультантов в сфере трудовых отношений и охраны труда			
2.3.1.	Выполнение ежемесячных показателей эффективности деятельности (приложение № 3 к Положению)	до 35%	степень достижения целевых значений показателей	ежемесячно
	Итого: до 35 %			
2.4.	Показатели эффективности деятельности: - специалистов по информационным ресурсам, - главного специалиста по вопросам социального партнерства, - ведущего специалиста по вопросам оплаты труда; - ведущего специалист по вопросам в сфере трудовых отношений и охраны труда			
2.4.1.	Своевременное и полное исполнение должностных обязанностей в соответствии с трудовым договором	до 25%	полнота и качество исполнения основного функционала, отсутствие замечаний	ежемесячно

2.4.2.	Соблюдение исполнительской дисциплины	до 5%	своевременность и качество исполнения поручений, предоставления информации	ежемесячно
	Итого: до 30 %			

**Показатели эффективности деятельности работников кадровых центров,
специалистов по труду, главных консультантов в сфере трудовых отношений и
охраны труда Государственного казенного учреждения Республики Карелия «Центр
занятости населения Республики Карелия» (далее - учреждение) по итогам работы за
месяц**

1. Показатели эффективности основной деятельности главных карьерных консультантов, карьерных консультантов кадрового центра.

№	Наименование показателя эффективности	Критерии оценки эффективности (максимальное количество баллов по критерию)	Периодичность проведения оценки
1.	Организация проведения оплачиваемых общественных работ, человек	1	ежемесячно
2.	Организация временного трудоустройства безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, человек	1	ежемесячно
3.	Организация трудоустройства безработных граждан в возрасте от 18 до 25 лет, имеющих среднее профессиональное или высшее образование и ищущих работу в течение года с даты выдачи документа об образовании и квалификации, человек	2	ежемесячно
4.	Содействие началу осуществления предпринимательской деятельности безработных граждан, человек	2	ежемесячно
5.	Субсидирование работодателей при приеме отдельных категорий граждан, человек	2	ежемесячно
6.	Доля трудоустроенных граждан в общей численности граждан, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы,	2	ежемесячно

	процент		
7.	Доля трудоустроенных инвалидов из числа инвалидов, обратившихся в органы службы занятости за содействием в поиске подходящей работы, процент	2	ежемесячно
8.	Доля трудоустроенных выпускников образовательных организаций в общей численности выпускников, обратившихся за содействием в поиске, подходящей работы процент	2	ежемесячно
9.	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	2	ежемесячно
10.	Содействие трудоустройству инвалидов на оборудованные (оснащенные) для них рабочие места, человек	1	ежемесячно
11.	Организация наставничества для инвалидов молодого возраста при трудоустройстве по направлению органов службы занятости, а также при трудоустройстве после прохождения профессионального обучения, человек	1	ежемесячно
12.	Организация проведения общественных работ в рамках реализации дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда, человек	1	ежемесячно
13.	Организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, человек	2	ежемесячно
14.	Подготовка и публикация	1	ежемесячно

	информационных материалов на информационных ресурсах, единиц		
15.	Среднее время трудоустройства граждан, обратившихся за содействием в целях поиска подходящей работы, дней	1	ежемесячно
16.	Среднее время состояния на регистрационном учете в качестве безработного в учреждении (продолжительность безработицы), дней	1	ежемесячно
17.	Производительность труда (среднее количество оказанных услуг на 1 сотрудника), в месяц	1	ежемесячно
Итого баллов - 25			

При определении величины балла по указанным показателям деятельности применяется поправочный коэффициент от 0,6 до 1,2 в зависимости от выполнения данного показателя. При значении менее 0,6 поправочный коэффициент принимается равным 0. При значении более 1,2 поправочный коэффициент принимается равным 1,2. Для определения поправочного коэффициента используется следующая формула:

$$K = \frac{\Phi}{\Pi},$$

где:

К - поправочный коэффициент;

Ф - фактическое значение показателя;

П - плановое значение показателя

Величина балла по показателю деятельности рассчитывается по следующей формуле:

$$B = M \times K,$$

где:

В - величина балла по показателю деятельности;

М - максимальное количество балла по критерию;

К - поправочный коэффициент.

Сумма полученных баллов по результатам работы в месяце рассчитывается как сумма баллов по выполнению показателей эффективности деятельности главных карьерных консультантов, карьерных консультантов кадрового центра за соответствующий месяц:

Сумма полученных баллов по результатам работы (ежемесячно)	Размер премии в процентах от должностного оклада с учетом полученных балла за отчетный период
30	30
29	29
28	28
27	27
26	26
25	25
24	24
23	23
22	22

21	21
20	20
19	19
18	18
17	17
16	16
15	15
14	14
13	13
12	12
11	11
10	10
9	9
8	8
7	7
6	6
5	5
4	4
3	3
2	2
1	1

Если доля баллов, полученных в сумме, составляет менее 0,5 балла, то она округляется до ближайшего целого значения в меньшую сторону. Если доля баллов, полученных в сумме, составляет 0,5 и более, то она округляется до ближайшего целого значения в большую сторону.

2. Показатели эффективности основной деятельности главных кадровых консультантов, кадровых консультантов кадрового центра

№	Наименование показателя эффективности	Критерии оценки эффективности (максимальное количество баллов по критерию)	Периодичность проведения оценки
1.	Количество заявленных в отчетном периоде вакансий в расчете на одного работника учреждения, единиц	1	ежемесячно
2.	Количество работодателей, привлеченных к сотрудничеству	1	ежемесячно
3.	Семинары, круглые столы, совещания для работодателей (мероприятия) по вопросам занятости, единиц	1	ежемесячно
4.	Организация ярмарок вакансий и учебных рабочих мест, единиц	1	ежемесячно
5.	Организация проведения оплачиваемых общественных работ, человек	1	ежемесячно

6.	Организация временного трудоустройства безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, человек	1	ежемесячно
7.	Организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, человек	2	ежемесячно
8.	Организация трудоустройства безработных граждан в возрасте от 18 до 25 лет, имеющих среднее профессиональное или высшее образование и ищущих работу в течение года с даты выдачи документа об образовании и квалификации, человек	2	ежемесячно
9.	Субсидирование работодателей при приеме отдельных категорий граждан, человек	2	ежемесячно
10.	Доля трудоустроенных инвалидов из числа инвалидов, обратившихся в органы службы занятости за содействием в поиске подходящей работы, процент	2	ежемесячно
11.	Доля трудоустроенных выпускников образовательных организаций в общей численности выпускников, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы, процент	2	ежемесячно
12.	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	2	ежемесячно
13.	Содействие трудоустройству инвалидов на оборудованные (оснащенные) для них рабочие места, человек	1	ежемесячно

14.	Организация наставничества для инвалидов молодого возраста при трудоустройстве по направлению органов службы занятости, а также при трудоустройстве после прохождения профессионального обучения, человек	1	ежемесячно
15.	Организация проведения общественных работ в рамках реализации дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда, человек	1	ежемесячно
16.	Подготовка и публикация информационных материалов на информационных ресурсах, единиц	1	ежемесячно
17.	Количество работодателей, получивших государственную услугу содействия работодателям в подборе необходимых работников, единиц	1	ежемесячно
18.	Среднее время на замещение свободных рабочих мест и вакантных должностей у работодателей, обратившихся в учреждение, дней	1	ежемесячно
19.	Производительность труда (среднее количество оказанных услуг на 1 сотрудника), в месяц	1	ежемесячно
Итого баллов – 25			

При определении величины балла по указанным показателям деятельности применяется поправочный коэффициент от 0,6 до 1,2 в зависимости от выполнения данного показателя. При значении менее 0,6 поправочный коэффициент принимается равным 0. При значении более 1,2 поправочный коэффициент принимается равным 1,2. Для определения поправочного коэффициента используется следующая формула:

$$K = \frac{\Phi}{\Pi},$$

где:

К - поправочный коэффициент;

Φ - фактическое значение показателя;

Π - плановое значение показателя

Величина балла по показателю деятельности рассчитывается по следующей формуле:

$$B = M \times K,$$

где:

В - величина балла по показателю деятельности;

М - максимальное количество балла по критерию;

К - поправочный коэффициент.

Сумма полученных баллов по результатам работы в месяце рассчитывается как сумма баллов по выполнению показателей эффективности главных кадровых консультантов, кадровых консультантов кадрового центра за соответствующий период:

Сумма полученных баллов по результатам работы (ежемесячно)	Размер премии в процентах от должностного оклада с учетом полученных балла за отчетный период
30	30
29	29
28	28
27	27
26	26
25	25
24	24
23	23
22	22
21	21
20	20
19	19
18	18
17	17
16	16
15	15
14	14
13	13
12	12
11	11
10	10
9	9
8	8
7	7
6	6
5	5
4	4
3	3
2	2
1	1

Если доля баллов, полученных в сумме, составляет менее 0,5 балла, то она округляется до ближайшего целого значения в меньшую сторону. Если доля баллов, полученных в сумме, составляет 0,5 и более, то она округляется до ближайшего целого значения в большую сторону.

3. Показатели эффективности основной деятельности ведущих профконсультантов, главных профконсультантов кадрового центра

№	Наименование показателя эффективности	Критерии оценки эффективности (максимальное количество баллов)	Периодичность проведения оценки

		по критерию)	
1.	Профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование безработных граждан, включая обучение в другой местности, человек	2	ежемесячно
2.	Дополнительное профессиональное образование и профессиональное обучение в рамках национального проекта «Демография», человек	2	ежемесячно
3.	Организация профессиональной ориентации граждан, человек	2	ежемесячно
4.	Социальная адаптация безработных граждан, человек	2	ежемесячно
5.	Психологическая поддержка безработных граждан, человек	2	ежемесячно
6.	Подготовка и публикация информационных материалов на информационных ресурсах, единиц	2	ежемесячно
7.	Организация ярмарок вакансий и учебных рабочих мест, единиц	2	ежемесячно
8.	Доля трудоустроенных или направленных на профессиональное обучение граждан в течение 3-х месяцев после получения государственной услуги по социальной адаптации	2	ежемесячно
9.	Доля трудоустроенных безработных граждан после завершения профессионального обучения в общей численности незанятых граждан, завершивших профессиональное обучение по направлению органов службы занятости, процент	2	ежемесячно
10.	Доля трудоустроенных граждан после завершения дополнительного профессионального образования и профессионального обучения в рамках нацпроекта	2	ежемесячно

	«Демография» в общей численности граждан, завершивших дополнительное профессиональное образование и профессиональное обучение в рамках нацпроекта «Демография»		
11.	Профорientационные групповые мероприятия (уроки, фестивали, экскурсии и др.)	2	ежемесячно
12.	Среднее время трудоустройства граждан, обратившихся за содействием в целях поиска подходящей работы, дней	1	ежемесячно
13.	Среднее время состояния на регистрационном учете в качестве безработного в учреждении (продолжительность безработицы), дней	1	ежемесячно
14.	Производительность труда (среднее количество оказанных услуг на 1 сотрудника), в месяц	1	ежемесячно
Итого баллов - 25			

При определении величины балла по указанным показателям деятельности применяется поправочный коэффициент от 0,6 до 1,2 в зависимости от выполнения данного показателя. При значении менее 0,6 поправочный коэффициент принимается равным 0. При значении более 1,2 поправочный коэффициент принимается равным 1,2. Для определения поправочного коэффициента используется следующая формула:

$$K = \frac{\Phi}{\Pi},$$

где:

К - поправочный коэффициент;

Φ - фактическое значение показателя;

Π - плановое значение показателя

Величина балла по показателю деятельности рассчитывается по следующей формуле:

$$B = M \times K,$$

где:

В - величина балла по показателю деятельности;

М - максимальное количество балла по критерию;

К - поправочный коэффициент.

Сумма полученных баллов по результатам работы в месяце рассчитывается как сумма баллов по выполнению показателей эффективности деятельности ведущих профконсультантов, главных профконсультантов кадрового центра за соответствующий месяц:

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

30	30
29	29
28	28
27	27
26	26
25	25
24	24
23	23
22	22
21	21
20	20
19	19
18	18
17	17
16	16
15	15
14	14
13	13
12	12
11	11
10	10
9	9
8	8
7	7
6	6
5	5
4	4
3	3
2	2
1	1

Если доля баллов, полученных в сумме, составляет менее 0,5 балла, то она округляется до ближайшего целого значения в меньшую сторону. Если доля баллов, полученных в сумме, составляет 0,5 и более, то она округляется до ближайшего целого значения в большую сторону.

4. Показатели эффективности деятельности специалистов по труду, главных консультантов в сфере трудовых отношений и охраны труда

№	Наименование показателя эффективности	Оценка эффективности (максимальное количество баллов)	Периодичность проведения оценки
1.	Семинары и/или круглые столы по вопросам условий и охраны труда, организованные и проведенные учреждением в муниципальном районе (городском округе), единиц	3	ежемесячно
2.	Семинары и/или круглые столы по вопросам трудовых отношений, организованные и проведенные учреждением в муниципальном районе (городском округе), единиц	3	ежемесячно
3.	Содействие заключению	3	ежемесячно

	коллективных договоров в организациях, осуществляющих деятельность на территории муниципального района (муниципального, городского округа), единиц		
4.	Внедрение работодателями муниципального района (городского округа) программ «нулевого» травматизма	2	ежемесячно
5.	Подготовка информации по вопросам трудовых отношений для размещения на информационных ресурсах	3	ежемесячно
6.	Подготовка информации по вопросам охраны труда для размещения на информационных ресурсах	3	ежемесячно
7.	Подготовка информации по вопросу снижения «неформальной занятости» для размещения на информационных ресурсах	3	ежемесячно
8.	Подготовка информации по вопросу профилактики ВИЧ/СПИДа и недопущения дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ, для размещения на информационных ресурсах, единиц	3	ежемесячно
9.	Публикация сообщений, размещенных на странице Управления труда и занятости Республики Карелия в социальной сети ВКонтакте, официальном интернет-портале Управления труда и занятости Республики Карелия (не позднее следующего дня)	2	ежемесячно
10.	Своевременное и качественное предоставление отчетности в Управление труда и занятости Республики Карелия	1	ежемесячно
11.	Своевременное и качественное предоставление информации по запросам Управления труда и занятости Республики Карелия	1	ежемесячно
12.	Своевременное исполнение поручений руководства	1	ежемесячно
13.	Своевременная подготовка проектов документов по направлениям работы (письма, справки и т.д.)	1	ежемесячно
14.	Удовлетворенность работодателей и граждан качеством	1	ежемесячно

предоставляемых услуг в сфере трудовых отношений и охраны труда		
Итого баллов – 30		

При определении величины балла по указанным показателям деятельности применяется поправочный коэффициент от 0,6 до 1,2 в зависимости от выполнения данного показателя. При значении менее 0,6 поправочный коэффициент принимается равным 0. При значении более 1,2 поправочный коэффициент принимается равным 1,2. Для определения поправочного коэффициента используется следующая формула:

$$K = \frac{\Phi}{\Pi},$$

где:

K - поправочный коэффициент;

Φ - фактическое значение показателя;

Π - плановое значение показателя

Величина балла по показателю деятельности рассчитывается по следующей формуле:

$$B = M \times K,$$

где:

B - величина балла по показателю деятельности;

M - максимальное количество балла по критерию;

K - поправочный коэффициент.

Сумма полученных баллов по результатам работы в месяце в месяце рассчитывается как сумма баллов по выполнению показателей эффективности деятельности специалистов по труду, главных консультантов в сфере трудовых отношений и охраны труда за соответствующий месяц:

Сумма полученных баллов по результатам работы (ежемесячно)	Размер премии в процентах от должностного оклада с учетом полученных балла за отчетный период
35	35
34	34
33	33
32	32
31	31
30	30
29	29
28	28
27	27
26	26
25	25
24	24
23	23
22	22
21	21
20	20
19	19
18	18
17	17
16	16
15	15
14	14
13	13

12	12
11	11
10	10
9	9
8	8
7	7
6	6
5	5
4	4
3	3
2	2
1	1

Если доля баллов, полученных в сумме, составляет менее 0,5 балла, то она округляется до ближайшего целого значения в меньшую сторону. Если доля баллов, полученных в сумме, составляет 0,5 и более, то она округляется до ближайшего целого значения в большую сторону.

5. Показатели эффективности основной деятельности руководителя кадрового центра, заместителей руководителя кадрового центра, главных консультантов по вопросам занятости, ведущих консультантов по вопросам занятости

	Наименование показателя эффективности	Оценка эффективности и (максимальное количество баллов)	Периодичность проведения оценки
1.	Количество заявленных в отчетном периоде вакансий в расчете на одного работника учреждения, единиц	0,5	ежемесячно
2.	Количество работодателей привлеченных к сотрудничеству	1	ежемесячно
3.	Организация проведения оплачиваемых общественных работ, человек	0,5	ежемесячно
4.	Организация временного трудоустройства безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, человек	0,5	ежемесячно
5.	Организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, человек	1	ежемесячно
6.	Организация трудоустройства безработных граждан в возрасте от 18 до 25 лет, имеющих среднее профессиональное или высшее образование и ищущих работу в течение года с даты выдачи документа об образовании и квалификации, человек	1	ежемесячно
7.	Содействие началу осуществления	1	ежемесячно

	предпринимательской деятельности безработных граждан, человек		
8.	Организация ярмарок вакансий и учебных рабочих мест, единиц	0,5	ежемесячно
9.	Семинары, круглые столы, совещания для работодателей (мероприятия) по вопросам занятости, единиц	0,5	ежемесячно
10	Профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование безработных граждан, включая обучение в другой местности, человек	0,5	ежемесячно
11.	Дополнительное профессиональное образование и профессиональное обучение в рамках национального проекта «Демография», человек	0,5	ежемесячно
12.	Организация профессиональной ориентации граждан, человек	0,5	ежемесячно
13.	Социальная адаптация безработных граждан, человек	0,5	ежемесячно
14.	Психологическая поддержка безработных граждан, человек	0,5	ежемесячно
15.	Профорientационные групповые мероприятия (уроки, фестивали, экскурсии и др.)	0,5	ежемесячно
16.	Содействие трудоустройству инвалидов на оборудованные (оснащенные) для них рабочие места, человек	1	ежемесячно
17.	Организация наставничества для инвалидов молодого возраста при трудоустройстве по направлению органов службы занятости, а также при трудоустройстве после прохождения профессионального обучения, человек	1	ежемесячно
18.	Организация проведения общественных работ в рамках реализации дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда	0,5	ежемесячно
19.	Субсидирование работодателей при приеме отдельных категорий граждан, человек	1	ежемесячно
20.	Доля трудоустроенных граждан в общей численности граждан, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы,	1	ежемесячно

	процент		
21.	Доля трудоустроенных инвалидов из числа инвалидов, обратившихся в органы службы занятости за содействием в поиске подходящей работы, процент	1	ежемесячно
22.	Доля трудоустроенных выпускников образовательных организаций в общей численности выпускников, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы, процент	1	ежемесячно
23.	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	ежемесячно
24.	Доля трудоустроенных безработных граждан после завершения профессионального обучения в общей численности незанятых граждан, завершивших профессиональное обучение по направлению органов службы занятости, процент	1	ежемесячно
25.	Доля трудоустроенных граждан после завершения дополнительного профессионального образования и профессионального обучения в рамках нацпроекта «Демография» в общей численности граждан, завершивших дополнительное профессиональное образование и профессиональное обучение в рамках нацпроекта «Демография»	1	ежемесячно
26.	Доля трудоустроенных или направленных на профессиональное обучение граждан в течение 3-х месяцев после получения государственной услуги по социальной адаптации	1	ежемесячно
27.	Подготовка и публикация информационных материалов на информационных ресурсах, единиц	0,5	ежемесячно

28.	Среднее время трудоустройства граждан, обратившихся за содействием в целях поиска подходящей работы, дней	1	ежемесячно
29.	Среднее время состояния на регистрационном учете в качестве безработного в учреждении (продолжительность безработицы), дней	1	ежемесячно
30.	Количество работодателей, получивших государственную услугу содействия работодателям в подборе необходимых работников, единиц	0,5	ежемесячно
31.	Среднее время на замещение свободных рабочих мест и вакантных должностей у работодателей, обратившихся в учреждение, дней	0,5	ежемесячно
32.	Производительность труда (среднее количество оказанных услуг на 1 сотрудника), в месяц	0,5	ежемесячно
33.	Содействие заключению коллективных договоров в организациях, осуществляющих деятельность на территории муниципального района (муниципального, городского округа), единиц	0,5	ежемесячно
34.	Количество работодателей и граждан, принявших участие в беседах по вопросу неформальной занятости, единиц	0,5	ежемесячно
Итого баллов – 25			

При определении величины балла по указанным показателям деятельности применяется поправочный коэффициент от 0,6 до 1,2 в зависимости от выполнения данного показателя. При значении менее 0,6 поправочный коэффициент принимается равным 0. При значении более 1,2 поправочный коэффициент принимается равным 1,2. Для определения поправочного коэффициента используется следующая формула:

$$K = \frac{\Phi}{П},$$

где:

К - поправочный коэффициент;

Φ - фактическое значение показателя;

П - плановое значение показателя

Величина балла по показателю деятельности рассчитывается по следующей формуле:

$$B = M \times K,$$

где:

В - величина балла по показателю деятельности;

М - максимальное количество балла по критерию;

К - поправочный коэффициент.

Сумма полученных баллов по результатам работы в месяце рассчитывается как сумма баллов по выполнению показателей эффективности руководителя кадрового центра, заместителей руководителя кадрового центра, главных консультантов по вопросам занятости, ведущих консультантов по вопросам занятости за соответствующий период:

Сумма полученных баллов по результатам работы (ежемесячно)	Размер премии в процентах от должностного оклада с учетом полученных балла за отчетный период
30	30
29	29
28	28
27	27
26	26
25	25
24	24
23	23
22	22
21	21
20	20
19	19
18	18
17	17
16	16
15	15
14	14
13	13
12	12
11	11
10	10
9	9
8	8
7	7
6	6
5	5
4	4
3	3
2	2
1	1

Если доля баллов, полученных в сумме, составляет менее 0,5 балла, то она округляется до ближайшего целого значения в меньшую сторону. Если доля баллов, полученных в сумме, составляет 0,5 и более, то она округляется до ближайшего целого значения в большую сторону.

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» (далее -
учреждение) 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
Показатели основной деятельности				
1.	Выполнение показателей в области содействия занятости населения			
1.1.	Количество заявленных в отчетном периоде вакансий в расчете на одного работника учреждения, 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	ежемесячно

			целом по республике - 1 балл	
1.5.	Социальная адаптация безработных граждан, человек	1	в случае выполнения установленного целевого значения показателя в целом по республике - 1 балл	ежемесячно
1.6.	Содействие началу осуществления предпринимательской деятельности безработных граждан, человек	2	в случае выполнения установленного целевого значения показателя - 2 балла	ежемесячно
1.7.	Профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование безработных граждан, включая обучение в другой местности, человек	1	в случае выполнения установленного целевого значения показателя - 1 балл	ежемесячно
1.8.	Субсидирование работодателей при приеме отдельных категорий граждан, человек	2	в случае выполнения установленного целевого значения показателя - 2 балла	ежемесячно
1.9.	Дополнительное профессиональное образование и профессиональное обучение в рамках национального проекта «Демография», человек	1	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	2	в случае выполнения установленного целевого	ежемесячно

	содействием в поиске подходящей работы, процент		значения показателя в целом по республике - 2 балла	
1.12.	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 в целом по республике - 1 балл	ежемесячно
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, человек	1	в случае выполнения установленного целевого значения показателя в целом по республике - 1 балл	ежемесячно
1.16.	Организация наставничества для инвалидов молодого возраста при трудоустройстве по направлению органов службы занятости, а также при трудоустройстве после прохождения	1	в случае выполнения установленного целевого значения показателя в целом по республике - 1 балл	ежемесячно

	профессионального обучения, человек			
1.17.	Организация проведения общественных работ в рамках реализации дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности, человек	1	в случае выполнения установленного целевого значения показателя в целом по республике - 1 балл	ежемесячно
1.18.	Организация временных работ для граждан из числа работников организаций, находящихся под риском увольнения, в рамках дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда, человек	1	в случае выполнения установленного целевого значения показателя в целом по республике - 1 балл	ежемесячно
1.19.	Профессиональное обучение дополнительное профессиональное образование работников предприятий оборонно-промышленного комплекса, человек	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, а также по вопросам трудовых отношений, организованные и проведенные учреждением в муниципальном районе (муниципальном, городском округе), единиц	1	в случае выполнения установленного целевого значения показателя в целом по республике - 1 балл	ежемесячно

2.3.	Снижение неформальной занятости населения, человек	1	в случае выполнения установленного целевого значения показателя в целом по республике - 1 балл	ежемесячно
Итого баллов (показатели основной деятельности): 26				
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 http://bus.gov.ru/	1	своевременное размещение учреждением сведений на сайте - 1 балл	ежемесячно
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
3.5.	Отсутствие прироста переплат социальных пособий безработным гражданам, выплачиваемых в соответствии с Законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 года №	1	отсутствие прироста переплат социальных пособий - 1 балл	ежемесячно

	1032-I «О занятости населения в Российской Федерации»			
Итого баллов (показатели финансово-хозяйственной деятельности): 6				
Всего баллов			32	

При определении величины балла по указанным показателям деятельности применяется поправочный коэффициент от 0,6 до 1,2 в зависимости от выполнения данного показателя. При значении менее 0,6 поправочный коэффициент принимается равным 0. При значении более 1,2 поправочный коэффициент принимается равным 1,2. Для определения поправочного коэффициента используется следующая формула:

$$K = \frac{\Phi}{\Pi},$$

где:

K - поправочный коэффициент;

Φ фактическое значение показателя;

Π - плановое значение показателя

Величина балла по показателю деятельности рассчитывается по следующей формуле:

$$B = M \times K,$$

где:

B - величина балла по показателю деятельности;

M - максимальное количество балла по критерию;

K - поправочный коэффициент.

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

Если доля баллов, полученных в сумме, составляет менее 0,5 балла, то она округляется до ближайшего целого значения в меньшую сторону. Если доля баллов, полученных в сумме, составляет 0,5 и более, то она округляется до ближайшего целого значения в большую сторону.

**Показатели эффективности деятельности кадровых центров, специалистов по труду,
главных консультантов в сфере трудовых отношений и охраны труда
Государственного казенного учреждения Республики Карелия «Центр занятости
населения Республики Карелия» (далее - учреждение) по итогам работы за год**

1. Показатели эффективности основной деятельности карьерных консультантов, главных карьерных консультантов кадрового центра

№	Наименование показателя эффективности	Критерии оценки эффективности (максимальное количество баллов по критерию)	Периодичность проведения оценки
1.	Доля трудоустроенных по направлению службы занятости граждан в общей численности граждан, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы, процент	1	годовая
2.	Доля трудоустроенных несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время в организации реального сектора экономики в общей численности трудоустроенных несовершеннолетних граждан указанной категории	1	годовая
3.	Освоение средств на организацию и проведение общественных работ (отношение кассового расхода к сумме заключенных с работодателями соглашений), процент	1	годовая
4.	Продолжительность периода безработицы граждан (отношение средней продолжительности периода безработицы граждан в кадровом центре к средней продолжительности периода безработицы в учреждении), процент	1	годовая
5.	Коэффициент напряженности на рынке труда	1	годовая
6.	Уровень удовлетворенности граждан качеством предоставления государственных услуг в области содействия занятости	1	годовая

Итого баллов – 6

При определении величины балла по указанным показателям деятельности применяется поправочный коэффициент от 0,6 до 1,2 в зависимости от выполнения данного показателя. При значении менее 0,6 поправочный коэффициент принимается равным 0. При значении более 1,2 поправочный коэффициент принимается равным 1,2. Для определения поправочного коэффициента используется следующая формула:

$$K = \frac{\Phi}{П},$$

где:

К - поправочный коэффициент;

Ф - фактическое значение показателя;

П - плановое значение показателя

Величина балла по показателю деятельности рассчитывается по следующей формуле:

$$B = M \times K,$$

где:

В - величина балла по показателю деятельности;

М - максимальное количество балла по критерию;

К - поправочный коэффициент.

Сумма полученных баллов по результатам работы в отчетный период рассчитывается как сумма баллов по выполнению показателей эффективности главных карьерных консультантов, карьерных консультантов в области 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
6 и более баллов	30%
5	25%
4	20%
3	15%
2	10%
1	не премируется

Если доля баллов, полученных в сумме, составляет менее 0,5 балла, то она округляется до ближайшего целого значения в меньшую сторону. Если доля баллов, полученных в сумме, составляет 0,5 и более, то она округляется до ближайшего целого значения в большую сторону.

2. Показатели основной деятельности главных кадровых консультантов, кадровых консультантов кадрового центра

№	Наименование показателя эффективности	Критерии оценки эффективности (максимальное количество баллов по критерию)	Периодичность проведения оценки
1.	Доля трудоустроенных по направлению граждан в общей численности граждан, обратившихся за содействием в поиске	1	годовая

	подходящей работы, процент		
2.	Доля трудоустроенных несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время в организации реального сектора экономики в общей численности трудоустроенных несовершеннолетних граждан указанной категории, процент	1	годовая
3.	Коэффициент напряженности на рынке труда, единиц	1	годовая
4.	Количество заключенных соглашений о трудоустройстве инвалидов на рабочие места в иной организации (аренда рабочих мест)	1	годовая
5.	Освоение средств на организацию и проведение общественных работ (отношение кассового расхода к сумме заключенных с работодателями соглашений), процент	1	годовая
6.	Уровень удовлетворенности граждан качеством предоставления государственных услуг в области содействия занятости	1	годовая
Итого баллов – 6			

При определении величины балла по указанным показателям деятельности применяется поправочный коэффициент от 0,6 до 1,2 в зависимости от выполнения данного показателя. При значении менее 0,6 поправочный коэффициент принимается равным 0. При значении более 1,2 поправочный коэффициент принимается равным 1,2. Для определения поправочного коэффициента используется следующая формула:

$$K = \frac{\Phi}{П},$$

где:

К - поправочный коэффициент;

Φ - фактическое значение показателя;

П - плановое значение показателя

Величина балла по показателю деятельности рассчитывается по следующей формуле:

$$B = M \times K,$$

где:

В - величина балла по показателю деятельности;

М - максимальное количество балла по критерию;

К - поправочный коэффициент.

Сумма полученных баллов по результатам работы в отчетный период рассчитывается как сумма баллов по выполнению показателей эффективности главных кадровых консультантов, кадровых консультантов в сфере занятости населения за год:

Сумма полученных баллов по	Размер премии в процентах от должностного
----------------------------	---

результатам работы за год	оклада с учетом полученных баллов за отчетный период
6 и более баллов	30%
5	25%
4	20%
3	15%
2	10%
1	не премируется

Если доля баллов, полученных в сумме, составляет менее 0,5 балла, то она округляется до ближайшего целого значения в меньшую сторону. Если доля баллов, полученных в сумме, составляет 0,5 и более, то она округляется до ближайшего целого значения в большую сторону.

3. Показатели эффективности основной деятельности главных профконсультантов, ведущих профконсультантов

№	Наименование показателя эффективности	Критерии оценки эффективности (максимальное количество баллов по критерию)	Периодичность проведения оценки
1.	Доля трудоустроенных несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время в организации реального сектора экономики в общей численности трудоустроенных несовершеннолетних граждан указанной категории, процент	1	годовая
2.	Продолжительность периода безработицы граждан (отношение средней продолжительности периода безработицы граждан в кадровом центре к средней продолжительности периода безработицы в учреждении), процент	1	годовая
3.	Профессиональное обучение инвалидов, трудоустроенных по направлению органов службы занятости на оборудованное (оснащенное) для них рабочее место, человек	1	годовая
4.	Коэффициент напряженности на рынке труда, единиц	1	годовая
5.	Уровень удовлетворенности граждан качеством предоставления государственных услуг в области	1	годовая

	содействия занятости		
Итого баллов – 5			

При определении величины балла по указанным показателям деятельности применяется поправочный коэффициент от 0,6 до 1,2 в зависимости от выполнения данного показателя. При значении менее 0,6 поправочный коэффициент принимается равным 0. При значении более 1,2 поправочный коэффициент принимается равным 1,2. Для определения поправочного коэффициента используется следующая формула:

$$K = \frac{\Phi}{\Pi},$$

где:

К - поправочный коэффициент;

Φ - фактическое значение показателя;

Π - плановое значение показателя

Величина балла по показателю деятельности рассчитывается по следующей формуле:

$$B = M \times K,$$

где:

В - величина балла по показателю деятельности;

М - максимальное количество балла по критерию;

К - поправочный коэффициент.

Сумма полученных баллов по результатам работы в отчетный период рассчитывается как сумма баллов по выполнению показателей эффективности деятельности ведущих профконсультантов, главных профконсультантов за год:

Сумма полученных баллов по результатам работы за год	Размер премии в процентах от должностного оклада с учетом полученных баллов за отчетный период
5 и более баллов	30%
4	23%
3	15%
2	10%
1	не премируется

Если доля баллов, полученных в сумме, составляет менее 0,5 балла, то она округляется до ближайшего целого значения в меньшую сторону. Если доля баллов, полученных в сумме, составляет 0,5 и более, то она округляется до ближайшего целого значения в большую сторону.

4. Показатели основной деятельности специалистов по труду, главных консультантов в сфере трудовых отношений и охраны труда

№	Наименование показателя эффективности	Критерии оценки эффективности (максимальное количество баллов по критерию)	Периодичность проведения оценки
1.	Развитие социального партнерства в сфере труда на территориальном уровне (наличие отраслевых территориальных	1	годовая

	соглашений не менее чем в 50% курируемых муниципальных образований Республики Карелия), единиц		
2.	Наличие территориального трехстороннего соглашения по регулированию социально-трудовых отношений (не менее чем в 50% курируемых муниципальных образований Республики Карелия), единиц	1	годовая
3.	Снижение неформальной занятости населения, человек	1	годовая
4.	Организация заседаний Координационного совета по охране труда, созданного в муниципальном районе (муниципальном, городском округе) (не менее чем в 50% курируемых муниципальных образований Республики Карелия)	1	годовая
Итого баллов - 4			

При определении величины балла по указанным показателям деятельности применяется поправочный коэффициент от 0,6 до 1,2 в зависимости от выполнения данного показателя. При значении менее 0,6 поправочный коэффициент принимается равным 0. При значении более 1,2 поправочный коэффициент принимается равным 1,2. Для определения поправочного коэффициента используется следующая формула:

$$K = \frac{\Phi}{П},$$

где:

К - поправочный коэффициент;

Φ - фактическое значение показателя;

П - плановое значение показателя

Величина балла по показателю деятельности рассчитывается по следующей формуле:

$$B = M \times K,$$

где:

В - величина балла по показателю деятельности;

М - максимальное количество балла по критерию;

К - поправочный коэффициент.

Сумма полученных баллов по результатам работы в отчетный период рассчитывается как сумма баллов по выполнению показателей эффективности специалистов по труду, главных консультантов в сфере трудовых отношений и охраны труда за год:

Сумма полученных баллов по результатам работы за год	Размер премии в процентах от должностного оклада с учетом полученных баллов за отчетный период
4 и более баллов	30%
3	20%

2	10%
1 и менее	не премируется

Если доля баллов, полученных в сумме, составляет менее 0,5 балла, то она округляется до ближайшего целого значения в меньшую сторону. Если доля баллов, полученных в сумме, составляет 0,5 и более, то она округляется до ближайшего целого значения в большую сторону.

5. Показатели деятельности руководителя и заместителей руководителя кадрового центра, главных консультантов по вопросам занятости, ведущих консультантов по вопросам занятости по итогам работы за год

№	Наименование показателя эффективности	Критерии оценки эффективности (максимальное количество баллов по критерию)	Периодичность проведения оценки
1.	Доля трудоустроенных по направлению службы занятости граждан в общей численности граждан, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы, процент	1	годовая
2.	Доля трудоустроенных несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время в организации реального сектора экономики в общей численности трудоустроенных несовершеннолетних граждан указанной категории	1	годовая
3.	Освоение средств на организацию и проведение общественных работ (отношение кассового расхода к сумме заключенных с работодателями соглашений), процент	1	годовая
4.	Продолжительность периода безработицы граждан (отношение средней продолжительности периода безработицы граждан в кадровом центре к средней продолжительности периода безработицы в учреждении), процент	1	годовая
5.	Коэффициент напряженности на рынке труда	1	годовая
6.	Уровень удовлетворенности граждан качеством предоставления государственных услуг в области содействия занятости	1	годовая
7.	Количество заключенных соглашений о	1	годовая

	трудоустройстве инвалидов на рабочие места в иной организации (аренда рабочих мест)		
8.	Профессиональное обучение инвалидов, трудоустроенных по направлению органов службы занятости на оборудованное (оснащенное) для них рабочие места, человек	1	годовая
9.	Развитие социального партнерства в сфере труда на территориальном уровне (наличие отраслевых территориальных соглашений в каждом курируемом муниципальном образовании), единиц	1	годовая
10.	Наличие территориального трехстороннего соглашения по регулированию социально-трудовых отношений в каждом курируемом муниципальном образовании, единиц	1	годовая
11.	Снижение неформальной занятости населения, человек	1	годовая
12.	Организация заседаний Координационного совета по охране труда, созданного в каждом курируемом муниципальном образовании, единиц	1	годовая
Итого баллов - 12			

При определении величины балла по указанным показателям деятельности применяется поправочный коэффициент от 0,6 до 1,2 в зависимости от выполнения данного показателя. При значении менее 0,6 поправочный коэффициент принимается равным 0. При значении более 1,2 поправочный коэффициент принимается равным 1,2. Для определения поправочного коэффициента используется следующая формула:

$$K = \frac{\Phi}{П},$$

где:

К - поправочный коэффициент;

Φ - фактическое значение показателя;

П - плановое значение показателя

Величина балла по показателю деятельности рассчитывается по следующей формуле:

$$B = M \times K,$$

где:

В - величина балла по показателю деятельности;

М - максимальное количество балла по критерию;

К - поправочный коэффициент.

Сумма полученных баллов по результатам работы в отчетный период рассчитывается как сумма баллов по выполнению показателей эффективности деятельности руководителя и заместителей руководителя кадрового центра, главных консультантов по вопросам занятости, ведущих консультантов по вопросам занятости за год:

Сумма полученных баллов по результатам работы за год	Размер премии в процентах от должностного оклада с учетом полученных баллов за отчетный период
12 и более баллов	30%
менее 12 – 10 включительно	25%
менее 10 – 8 включительно	20%
менее 8 – 6 включительно	15%
менее 6 – 4 включительно	10%
менее 4 – 2 включительно	5%
менее 2	не премируется

Если доля баллов, полученных в сумме, составляет менее 0,5 балла, то она округляется до ближайшего целого значения в меньшую сторону. Если доля баллов, полученных в сумме, составляет 0,5 и более, то она округляется до ближайшего целого значения в большую сторону.

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

Заместители руководителя учреждения, специалисты по информационным ресурсам, главный специалист по вопросам социального партнерства, ведущий специалист по вопросам оплаты труда, ведущий специалист по вопросам в сфере трудовых отношений и охраны труда; работники структурных подразделений: отдела координации деятельности территориальных структур; общего отдела; отдела финансово-экономического обеспечения и социальных выплат; отдела правового и кадрового обеспечения; организационно-методического отдела; отдела материально-технического обеспечения; отдела информационных технологий и защиты информации; сектора улучшения качества клиентского опыта премируются по итогам года с учетом достижения показателей эффективности по учреждению в целом на основании показателей деятельности руководителя учреждения.

2. 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)

№	Наименование показателя эффективности	Критерии оценки эффективности (максимальное количество баллов по критерию)	Значение показателя оценки	Периодичность проведения оценки
1.	Организация временного трудоустройства безработных граждан в возрасте от 18 до 25 лет, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование и ищущих работу в течение года с даты выдачи им документа об образовании и о квалификации, человек	1	в случае выполнения установленного целевого значения показателя - 1 балл	годовая
2.	Доля трудоустроенных безработных граждан после завершения профессионального обучения в общей численности безработных граждан, завершивших профессиональное	2	в случае выполнения установленного целевого значения показателя - 2 балла	годовая

	обучение по направлению органов службы занятости, процент			
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.	Доля трудоустроенных несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время в организации реального сектора экономики в общей численности трудоустроенных несовершеннолетних граждан указанной категории, процент	1	в случае достижения превышения значения показателя за предыдущий отчетный период в целом по республике - 1 балл	годовая
5.	Коэффициент напряженности на рынке труда, единиц	2	в случае выполнения установленного целевого значения показателя - 2 балла	годовая
6.	Доля трудоустроенных по направлению граждан в общей численности граждан, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы	1	в случае выполнения установленного целевого значения показателя - 1 балл	годовая
7.	Развитие социального партнерства в сфере труда на территориальном уровне (наличие отраслевых территориальных соглашений), единиц	1	при наличии территориальных отраслевых соглашений не менее чем в 9 муниципальных образованиях - 1 балл	годовая
8.	Наличие территориального трехстороннего соглашения по регулированию социально-трудовых отношений, единиц	1	при наличии соглашения не менее чем в 9 муниципальных образованиях - 1 балл	годовая
9.	Организация заседаний Координационного совета по охране труда, созданного в муниципальном районе (муниципальном, городском округе), единиц	1	проведение заседаний Координационных Советов не менее чем в 9 муниципальных образованиях - 1 балл	годовая

10.	Доля трудоустроенных граждан после завершения дополнительного профессионального обучения в общей численности граждан, завершивших дополнительное профессиональное обучение, процент	2	в случае выполнения установленного целевого значения показателя - 2 балла	годовая
11.	Профессиональное обучение и дополнительное профессиональное обучение инвалидов трудоустроенных по направлению органов службы занятости на оборудованные (оснащенные) рабочие места, чел.	1	в случае выполнения установленного целевого значения показателя - 1 балл	годовая
Итого баллов - 14				

При определении величины балла по указанным показателям деятельности применяется поправочный коэффициент от 0,6 до 1,2 в зависимости от выполнения данного показателя. При значении менее 0,6 поправочный коэффициент принимается равным 0. При значении более 1,2 поправочный коэффициент принимается равным 1,2. Для определения поправочного коэффициента используется следующая формула:

$$K = \frac{\Phi}{П}$$

Где:

К- поправочный коэффициент;

Ф – фактическое значение показателя;

П- плановое значение показателя

Величина балла по показателю деятельности рассчитывается по следующей формуле:

$$B = M \times K$$

Где:

В – величина балла по показателю деятельности;

М – максимальное количество балла по критерию;

К – поправочный коэффициент.

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 год, которая оценивается определенной суммой баллов.

Балльная оценка производится суммированием фактических балльных значений показателей эффективности.

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
12 и выше	30%
менее 12-10 включительно	25%
менее 10-8 включительно	20%
менее 8-6 включительно	15%
менее 6-4 включительно	10%
менее 4-2 включительно	5%
менее 2	не премируется

Если доля баллов, полученных в сумме, составляет менее 0,5 балла, то она округляется до ближайшего целого значения в меньшую сторону. Если доля баллов, полученных в сумме, составляет 0,5 и более, то она округляется до ближайшего целого значения в большую сторону.

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