



ПРАВИТЕЛЬСТВО РЕСПУБЛИКИ ТЫВА
ПОСТАНОВЛЕНИЕ
ТЫВА РЕСПУБЛИКАНЫҢ ЧАЗАА
ДОКТААЛ

от 28 декабря 2022 г. № 863

г. Кызыл

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

В соответствии с пунктом 2 статьи 26.14 Федерального закона от 6 октября 1999 г. № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации», со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Республики Тыва от 12 декабря 2008 г. № 720 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Тыва» Правительство Республики Тыва **ПОСТАНОВЛЯЕТ**:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения «Центр занятости населения Республики Тыва».
2. Настоящее постановление вступает в силу по истечении десяти дней со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2023 г.
3. Разместить настоящее постановление на «Официальном интернет-портале правовой информации» (www.pravo.gov.ru) и официальном сайте Республики Тыва в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Глава Республики Тыва



В. Ховалыг

Утверждено
постановлением Правительства
Республики Тыва

от 28 декабря 2022 г. № 863

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственного
казенного учреждения «Центр занятости
населения Республики Тыва»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение применяется при определении размера заработной платы работников государственного казенного учреждения «Центр занятости населения Республики Тыва», находящегося в ведении Министерства труда и социальной политики Республики Тыва, осуществляющего реализацию государственной социальной политики и предоставление услуг в сфере занятости населения (далее – центр занятости населения), и включает в себя:

условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главного бухгалтера;

условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работниками государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 г. № 37 «Об утверждении квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих», приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 декабря 2007 г. № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях», от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях», профессиональными стандартами, постановлениями Правительства Республики Тыва от 12 декабря 2008 г. № 720 «О введении новых систем

оплаты труда работников государственных учреждений Республики Тыва», от 25 сентября 2018 г. № 492 «Об установлении размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Тыва, в целях обеспечения единых подходов при установлении системы оплаты труда работников, определяет порядок, условия оплаты труда работников и включает в себя:

условия установления должностных окладов работников центра занятости населения;

перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;

перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;

порядок и условия выплат социального характера, в том числе по оказанию материальной помощи.

1.3. Настоящее Положение предусматривает единые принципы оплаты труда:

обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации специалистов, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальными размерами;

использование поощрительных выплат за высокие результаты и качество выполнения работы, преимущественно за счет применения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых к должностному окладу, а также дополнительных выплат за конечные результаты работы;

установление в центре занятости населения системы оплаты труда в соответствии с настоящим Положением, трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры должностных окладов за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц, а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;

обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности центра занятости населения;

обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников центра занятости населения в части выплаты компенсационного и стимулирующего характера в пределах средств фонда оплаты труда. При проведении индексации должностных окладов выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные работнику до индексации в процентном соотношении от должностного оклада, не могут быть уменьшены в абсолютном размере;

установление должностных окладов заработной платы работников центра занятости населения в зависимости от сложности выполняемых работ с учетом их дифференциации по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, а также утверждаемых Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату заработной платы не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, применяемого с учетом правовых позиций Конституционного суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П;

обеспечение других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.4. Система оплаты труда работников центра занятости населения устанавливается с учетом единого квалификационного справочника работ и профессий, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов, государственных гарантий по оплате труда, перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, настоящего Положения, мнения представительного органа работников.

1.5. Штатное расписание центра занятости населения утверждается руководителем по согласованию с учредителем – Министерством труда и социальной политики Республики Тыва (далее – Учредитель).

2. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера центра занятости населения

2.1. Заработная плата руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров центров занятости населения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Условия оплаты труда руководителя центра занятости населения определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Размер должностного оклада руководителя центра занятости населения устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Республики Тыва от 25 сентября 2018 г. № 492 «Об утверждении размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера центра занятости населения устанавливаются на 5-10 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

2.3. Решение об установлении размера должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера (за исключением премий заместителям и главным бухгалтерам) руководителю центра занятости населения принимается Учредителем. При этом выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделами IV и V настоящего Положения.

2.4. Премирование руководителю центра занятости населения осуществляется в соответствии с Положением о премировании, утверждаемым актом Учредителя.

Премирование заместителей руководителя и главного бухгалтера центра занятости населения осуществляется в соответствии с Положением о премировании, утверждаемым локальным актом центра занятости населения. Решение о премировании заместителей руководителя и главного бухгалтера центра занятости населения принимается руководителем центра занятости населения.

2.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю центра занятости населения выплачиваются по решению Учредителя с учетом достижения показателей оценки эффективности работы, а также иных показателей эффективности деятельности учреждений и их руководителей.

2.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, устанавливается в кратности от 1 до 2,5.

2.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя центра занятости населения и среднемесячной заработной платы работников возглавляемого им учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 3.

2.8. Зарплата выплачивается не реже чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена:

- зарплату за первую половину месяца – не позднее 15-го числа текущего месяца;
- за вторую половину месяца – не позднее 30 (31) числа текущего месяца.

3. Условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера

3.1. Работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми 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), сверх-

урочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

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

выплаты за особые условия труда.

3.2. Оплата труда работников центров занятости населения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, подтвержденными результатами специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с законодательством Российской Федерации, производится в повышенном размере.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Если по результатам специальной оценки условий труда условия труда на рабочем месте признаны оптимальными или допустимыми, то повышение оплаты труда не производится.

3.3. Выплаты работникам за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и законодательством Республики Тыва.

Указанные выплаты применяются к общей сумме начисленной заработной платы по должностным окладам компенсационным и стимулирующим выплатам.

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

К указанным выплатам относятся:

а) доплата за совмещение профессий (должностей) – устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации;

б) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, – устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации (данный подпункт не распространяется на руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров центров занятости населения);

в) доплата за работу в ночное время – устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации;

г) оплата сверхурочной работы осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

д) оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

е) оплата за особые условия труда центра занятости населения.

3.5. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

3.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в локальных актах центров занятости населения.

4. Условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за ученую степень и почетное звание;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к должностным окладам работников или в абсолютных размерах по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в локальных актах центров занятости населения, с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению руководителя центра занятости населения.

4.2. Выплата стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется в виде надбавки к должностному окладу дифференцированно в зависимости от труда конкретного работника в размере до 100 процентов от должностного оклада.

4.3. При установлении соответствующих выплат рекомендуется учитывать критерии в соответствии с приказом Учредителя.

4.4. Надбавка за качество выполняемой работы (обеспечение деятельности в полном соответствии с административными регламентами предоставления государственных услуг, отсутствие нарушений при ведении банка данных получателей государственных услуг в сфере занятости населения, отсутствие обоснованных жалоб (замечаний) в части оказания государственных услуг) устанавливается работникам до 100 процентов от должностного оклада.

4.5. Выплата стимулирующего характера за выслугу лет устанавливается в виде надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам центра занятости населения за продолжительность работы в органах службы занятости населения.

Указанная надбавка устанавливается в следующих размерах:

- 10 процентов – при стаже от 1 до 3 лет;
- 20 процентов – при стаже работы от 3 до 5 лет;
- 30 процентов – при стаже работы свыше 5 лет.

Надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки на основании приказа руководителя центра занятости населения. Руководитель центра занятости населения несет ответ-

ственность за своевременный пересмотр размера ежемесячной надбавки за выслугу лет работникам центра занятости населения.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки к должностному окладу работникам центра занятости населения, является трудовая книжка.

4.6. В стаж работы, дающий право на установление надбавки за выслугу лет, засчитывается:

время работы в учреждениях службы занятости и социальной защиты населения;

время работы в органах по труду;

время работы в иных учреждениях по специальности, соответствующей профилю занимаемой должности в центре занятости населения;

военная служба, служба в органах внутренних дел Российской Федерации, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы Министерства юстиции Российской Федерации, Государственной противопожарной службы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, органах налоговой полиции и таможенных органах Российской Федерации на должностях рядового, младшего и начальствующего состава в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации;

время работы на должностях руководителей и специалистов в органах государственной власти и органах местного самоуправления;

время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с законодательством сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, если работник состоял в трудовых отношениях с центром занятости населения.

4.7. Премирование работников центра занятости населения по итогам работы осуществляется руководителем центра занятости населения на основании Положения о премировании, утверждаемого локальным актом центра занятости населения, с учетом мнения представительного органа работников.

В Положении о премировании определяются показатели и условия премирования работников. При премировании по итогам работы рекомендуется учитывать следующие показатели:

эффективность реализации мероприятий в области занятости населения;

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

сложность и напряженность при реализации республиканских и ведомственных целевых программ;

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

подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью центра занятости населения.

4.8. Работники центров занятости населения могут быть премированы:

а) в случае поощрения:

Президентом Российской Федерации – в размере 3 должностных окладов заработной платы;

Правительством Российской Федерации – в размере 2 должностных окладов;

Главой Республики Тыва – в размере 2 должностных окладов;

Верховного Хурала (парламента) Республики Тыва – в размере 1 должностного оклада, ставки заработной платы;

б) при награждении орденами и медалями Российской Федерации – в размере 3 должностных окладов;

в) ведомственными наградами:

Почетной грамотой Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (нагрудным знаком) – в размере 2 должностных окладов;

Почетной грамотой Учредителя – в размере 1 должностного оклада.

5. Порядок и условия выплаты материальной помощи

5.1. Работникам выплачивается материальная помощь в следующих случаях:

при уходе в очередной ежегодный отпуск;

при наступлении непредвиденных событий (несчастный случай, пожар, кража и др.), требующих значительных затрат денежных средств, подтвержденных соответствующими документами;

в связи со смертью близких родственников, подтвержденной соответствующими документами.

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

5.2. Выплата материальной помощи производится работникам на основании приказа центра занятости населения, руководителю центра занятости населения – на основании приказа Министерства труда и социальной политики Республики Тыва.

Материальная помощь к очередному ежегодному отпуску работникам выплачивается в размере до двух должностных окладов с соответствующими дополнительными выплатами, начислениями и коэффициентами.

6. Заключительные положения

6.1. На должностные оклады руководителей, служащих, специалистов, и оклады рабочих, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.2. Индексация заработной платы работников учреждений производится в соответствии с действующим законодательством.

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