



# Правительство Нижегородской области

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

22 декабря 2017 года

№ 921

### О внесении изменений в постановление Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года № 466

В целях приведения в соответствие с действующим законодательством Правительство Нижегородской области **п о с т а н о в л я е т**:

1. Внести в постановление Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года № 466 «Об оплате труда работников государственных казенных учреждений центров занятости населения Нижегородской области» следующие изменения:

1.1. В пункте 2 постановления слова «заместителя Губернатора» заменить словами «и.о. заместителя Губернатора».

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

2. Настоящее постановление вступает в силу с 1 января 2018 года.

3. Аппарату Правительства Нижегородской области обеспечить опубликование настоящего постановления.

И.о. временно исполняющего  
обязанности Губернатора



Е.Б.Люлин

**ПРИЛОЖЕНИЕ**  
к постановлению Правительства  
Нижегородской области  
от 22 декабря 2017 года № 921

**«УТВЕРЖДЕНО**  
постановлением Правительства  
Нижегородской области  
от 15 октября 2008 года № 466  
(в редакции постановления Правительства  
Нижегородской области  
от 22 декабря 2017 года № 921)

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ**  
**КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ЦЕНТРОВ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ**  
**НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**  
(далее – Положение)

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 28 ноября 2016 года № 676н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по оказанию государственных услуг в области занятости населения» (далее – приказ Минтруда России № 676н), Закона Нижегородской области от 2 июля 2014 года № 88-З «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», постановления Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года № 296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области» и других нормативных правовых актов Российской Федерации и Нижегородской области.

Положение применяется при определении заработной платы работников государственных казенных учреждений центров занятости населения Нижегородской области (далее - центры занятости населения), находящихся в ведении управления государственной службы занятости населения

Нижегородской области (далее - Управление).

1.2. Система оплаты труда работников центров занятости населения устанавливается в целях определения обоснованных соотношений в уровнях оплаты труда различных категорий работников, разработки способов учета в организации труда качественных показателей работы, а также повышения:

- эффективности работы центров занятости населения;
- уровня заработной платы работников центров занятости населения;
- мотивации работников центров занятости населения к достижению качественных результатов труда;
- кадровой обеспеченности центров занятости населения, в том числе путем создания условий для привлечения в отрасль молодых и высококвалифицированных специалистов.

1.3. Система оплаты труда работников центров занятости населения устанавливается и изменяется с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общетраслевых профессий рабочих государственных учреждений

Нижегородской области;

- перечня видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года № 229 (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);

- перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года № 230 (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации или представительного органа работников.

1.4. Месячная заработная плата работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Если заработная плата, установленная работнику, складывается ниже минимального размера оплаты труда, то производится доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством и региональным отраслевым соглашением о минимальной заработной плате в Нижегородской области.

1.5. Заработная плата работников центров занятости населения определяется исходя из:

а) минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы;

б) повышающих коэффициентов, применяемых к минимальным размерам окладов (минимальным размерам должностных окладов), минимальным размерам ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

в) выплат компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы;

г) выплат стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностные оклады работников, занимающих должности служащих, ставки заработной платы работников, работающих по профессиям рабочих, входящих в эти профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

1.6. Индексация заработной платы работников центра занятости населения осуществляется при формировании областного бюджета на соответствующий финансовый год и плановый период и в течение очередного финансового года по решению Правительства Нижегородской области.

1.7. Центры занятости населения, финансируемые из областного бюджета, в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно определяют размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным действующим трудовым законодательством и настоящим Положением.

1.8. Работодатель при выплате заработной платы извещает в письменной форме работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

1.9. Штатное расписание центра занятости населения в соответствии с

уставом утверждается директором центра занятости населения по согласованию с Управлением и включает в себя все должности работников центра занятости населения.

1.10. Штатная численность работников центра занятости населения устанавливается директором центра занятости населения исходя из функций, задач, объемов работ и нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утвержденные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

1.11. Управлением устанавливается предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда центров занятости населения (не более 40 процентов) и утверждается перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

1.12. Фонд оплаты труда работников центров занятости населения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований областного бюджета на обеспечение выполнения функций центров занятости населения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников центров занятости населения.

## II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ЦЕНТРОВ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

2.1. Настоящим Положением работникам центров занятости населения, осуществляющим деятельность по должностям служащих, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному должностному окладу, установленному в соответствии с постановлением Правительства Нижегородской

области от 23 сентября 2008 года № 403 «О минимальных размерах окладов (минимальных размерах должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размерах ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих государственных учреждений Нижегородской области» (далее – постановление Правительства Нижегородской области от 23 сентября 2008 года № 403).

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам центров занятости населения устанавливаются директором соответствующего центра занятости населения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности по профессиональным квалификационным группам, квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Должности, введенные в соответствии с приказом Минтруда России № 676н. Размер минимального должностного оклада составляет 4639 руб.			
Уровень квалифика- ции	Наименование должности	Повышающий коэффициент	Должностной оклад (руб.)
6	Инспектор центра занятости населения Профконсультант Психолог Специалист центра занятости населения	1,24	5752
	Инспектор центра занятости населения 2 категории Профконсультант 2 категории	1,42	6587
	Инспектор центра занятости населения 1 категории Профконсультант 1 категории	1,7	7886

	Ведущий инспектор центра занятости населения Ведущий профконсультант	2,1	9742
	Главный специалист центра занятости населения	2,6	12061
7	Начальник отдела центра занятости населения, обслуживающего территорию с численностью экономически активного населения от 8 до 40 тыс. человек	2,87	13314
	Начальник отдела центра занятости населения, обслуживающего территорию с численностью экономически активного населения от 40 до 500 тыс. человек	3,03	14056
	Начальник отдела центра занятости населения, обслуживающего территорию с численностью экономически активного населения свыше 500 тыс. человек	3,35	15541

2.2. Применение повышающего коэффициента к минимальному должностному окладу по занимаемой должности образует должностной оклад, учитываемый при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

2.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 5 - 10 процентов ниже размеров должностных окладов соответствующих руководителей.

2.4. Применение выплат компенсационного и стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

2.5. Работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к установленным постановлением Правительства Нижегородской области от 23 сентября 2008 года № 403 минимальным размерам ставок заработной платы по профессиональным



квалификационным группам (далее – ПКГ) «Общепрофессиональные профессии рабочих»:

Квалификационный уровень	Квалификационный разряд работ, профессия рабочего	Повышающий коэффициент в зависимости от профессии	Повышающий коэффициент специфики учреждения	Ставка заработной платы (руб.)
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» Размер минимальной ставки заработной платы - 3297 руб.				
1	1 квалификационный разряд: сторож (вахтер), дворник, уборщик служебных помещений	1,0	1,0	3297
	2 квалификационный разряд: оператор котельной	1,04	1,0	3429
ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня" Размер минимальной ставки заработной платы - 3765 руб.				
1	4 квалификационный разряд: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, водитель автомобиля	1,0	2,1	7907
	5 квалификационный разряд: водитель автомобиля	1,11	2,1	8776

2.6. Применение повышающего коэффициента в зависимости от профессии, повышающего коэффициента специфики учреждения к минимальной ставке заработной платы образуют ставку заработной платы, учитываемую при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы.

### III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА ЦЕНТРА ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

3.1. Заработная плата директоров центров занятости населения, их

заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых:

в отношении директоров центров занятости населения - Управлением;

в отношении заместителей директоров и главных бухгалтеров центров занятости населения - директорами этих центров занятости населения.

3.2. Должностные оклады устанавливаются директорам центров занятости населения в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости государственного учреждения (в соответствии с группой по оплате труда).

Группа по оплате труда директорам центров занятости населения устанавливается исходя из численности экономически активного населения обслуживаемых территорий.

Группа по оплате труда директоров центров занятости населения	Численность экономически активного населения обслуживаемых территорий
I группа	Свыше 500 тысяч человек
II группа	От 40 тысяч до 500 тысяч человек
III группа	От 8 тысяч до 40 тысяч человек
IV группа	Менее 8 тысяч человек

Должностные оклады заместителей директоров и главных бухгалтеров центров занятости населения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов директоров этих центров занятости населения.

3.3. Условия оплаты труда директоров центров занятости населения определяются трудовыми договорами, оформляемыми в соответствии с Типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директоров центров занятости населения, их заместителей и главных бухгалтеров,

формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего директора, его заместителей, главного бухгалтера) определяется Управлением в размере, не превышающем размера, установленного постановлением Правительства Нижегородской области от 30 января 2017 года № 34 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений Нижегородской области и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений».

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директоров, их заместителей и главных бухгалтеров центров занятости населения размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте Управления.

По решению Управления информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директоров, их заместителей и главных бухгалтеров центров занятости населения размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальных сайтах центров занятости населения.

Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений Нижегородской области в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и представления указанными лицами данной информации утвержден постановлением Правительства Нижегородской области от 27 декабря 2016 года № 907.

3.4. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения, устанавливаются для директоров центров занятости населения, их заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим

законодательством, в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера.

3.5. Управление устанавливает выплаты стимулирующего характера директорам центров занятости населения в зависимости от исполнения центром занятости населения целевых показателей эффективности работы.

Целевые показатели эффективности работы устанавливаются Управлением.

В качестве показателя эффективности работы директора центра занятости населения по решению Управления может быть установлен рост средней заработной платы работников центра занятости населения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решением Правительства Нижегородской области.

3.6. Директору, заместителям директора, главному бухгалтеру центра занятости населения выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

#### IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

4.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в центре занятости населения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- процентная надбавка к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют доступ;
- 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).

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии

со статьями 146 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством, и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

## 5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в центрах занятости населения в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера устанавливаются следующие выплаты:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

5.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников центров занятости населения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

5.3. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

## VI. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

6.1. В пределах средств фонда оплаты труда работникам оказывается материальная помощь в связи с юбилейными датами, а также в связи со свадьбой, рождением ребенка, выходом на пенсию, в связи со стихийным бедствием, болезнью работника или его близких (родители, дети, муж, жена), смертью близких и по другим уважительным причинам, подтвержденным документами.

6.2. Материальная помощь выплачивается независимо от времени работы в центре занятости населения.

6.3. Размер материальной помощи определяется исходя из экономии средств по фонду оплаты труда на основании заявления работника на имя директора центра занятости населения и максимальными размерами не ограничивается.

6.4. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимается директором центра занятости населения и оформляется приказом центра занятости населения.»

---