



МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ОМСКОЙ ОБЛАСТИ

П Р И К А З

01 ноября 2019 года

№ 137-п

г. Омск

Об оплате труда работников отдельных казенных учреждений Омской области, находящихся в ведении Министерства труда и социального развития Омской области

В соответствии с пунктом 1 Положения от отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений Омской области, утвержденного постановлением Правительства Омской области от 15 октября 2008 года № 172-п "Об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений в Омской области", приказываю:

1. Утвердить:

1) Положение об оплате труда работников отдельных казенных учреждений Омской области, находящихся в ведении Министерства труда и социального развития Омской области (далее – учреждения), согласно приложению № 1 к настоящему приказу;

2) Положение об оплате труда директоров учреждений и их заместителей согласно приложению № 2 к настоящему приказу;

3) Порядок установления стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж работы в учреждениях, согласно приложению № 3 к настоящему приказу;

4) Порядок выплаты материальной помощи работникам, заместителям директора, директорам учреждений согласно приложению № 4 к настоящему приказу;

5) Методику формирования фонда оплаты труда учреждений согласно приложению № 5 к настоящему приказу.

2. Установить:

1) предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, рассчитываемой за календарный год (далее – средняя заработная

плата), директоров учреждений и их заместителей и средней заработной платы работников учреждений, рассчитываемой без учета средней заработной платы директоров учреждений и их заместителей, в кратности до 5;

2) предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждений в фонде оплаты труда учреждений не более 40 процентов;

3) перечень должностей работников учреждений, относящихся к основному персоналу по виду экономической деятельности, согласно приложению № 6 к настоящему приказу;

4) перечень должностей работников учреждений, относящихся к административно-управленческому персоналу, согласно приложению № 7 к настоящему приказу.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя Министра труда и социального развития Омской области О.Б. Проскурина.

Министр



В.В. Куприянов

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников отдельных казенных учреждений Омской области, находящихся в ведении Министерства труда и социального развития Омской области

1. Общие положения

1. Настоящее Положение определяет порядок установления и размеры должностных окладов (окладов), условия и размеры компенсационных и стимулирующих выплат работникам отдельных казенных учреждений Омской области – центров занятости населения, казенного учреждения Омской области "Центр материально-технического обеспечения", находящихся в ведении Министерства труда и социального развития Омской области (далее соответственно – Положение, учреждения, Министерство).

2. Оплата труда работников учреждений производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения на текущий финансовый год и включает в себя должностной оклад (оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты.

3. Размер должностного оклада (оклада), размеры и условия компенсационных и стимулирующих выплат, а также показатели эффективности деятельности работников учреждений являются обязательными для включения в трудовой договор.

4. Оплата труда работников учреждений, работающих 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, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

5. Месячная заработная плата работников учреждений, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда, в соответствии с частью третьей статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6. Положение об оплате труда работников учреждений утверждается директором соответствующего учреждения с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии).

2. Размер должностного оклада (оклада) работников учреждений

7. Должностные оклады (оклады) работников учреждений

устанавливаются исходя из типового должностного оклада с учетом коэффициента формирования должностного оклада (оклада) работников учреждений по следующей формуле:

$$D = O_{\text{тип}} + O_{\text{тип}} \times K, \text{ где:}$$

D – должностной оклад (оклад) работников учреждения;

$O_{\text{тип}}$ – типовой должностной оклад (оклад) работника учреждения;

K – коэффициент формирования должностного оклада (оклада) работников учреждений, учитывающий организационную структуру учреждения, напряженность и степень сложности выполняемых трудовых функций, присвоенные почетное звание, ученую степень.

8. Размеры типовых должностных окладов работников учреждений, занимающих должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются 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 общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

9. Размеры типовых должностных окладов работников учреждений, занимающих должности, отнесенные к должностям работников печатных средств массовой информации, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18 июля 2008 года № 342н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации", согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

10. Размеры типовых окладов работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения профессий к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих", согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

11. Размеры типовых должностных окладов работников учреждений, занимающих должности специалистов, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

12. Коэффициент формирования должностного оклада (оклада) работников учреждений (K):

1) при наличии почетного звания в социальной сфере и (или) ученой

степени принимается равным 0,1.

Работники учреждений, имеющие несколько почетных званий и (или) ученых степеней, имеют право на увеличение размера должностного оклада (оклада) за одно почетное звание и (или) одну ученую степень;

2) для работников учреждений, относящихся к профессии водителя, принимается равным:

- 0,1 – для работников учреждений, за директорами которых закреплено руководство территориальной группой учреждений;

- 0,5 – для работников казенного учреждения Омской области "Центр материально-технического обеспечения";

- 0,05 – для работников учреждений, осуществляющих обеспечение функционирования мобильных офисов;

3) для работников учреждений, занимающих должности начальников отделов и заместителей начальников отделов, принимается в размере согласно приложению № 5 к настоящему Положению.

Размер коэффициента формирования должностного оклада (оклада) определяется путем суммирования его размеров по каждому из оснований.

3. Компенсационные выплаты

13. С учетом условий труда, закрепленных в трудовых договорах, работникам учреждений устанавливаются компенсационные выплаты в процентах к должностному окладу (окладу) или в абсолютных размерах, не превышающих десятикратный размер должностного оклада (оклада), если иное не установлено федеральным законодательством.

14. Работникам учреждений устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

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

2) выплаты по районному коэффициенту;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при выполнении работ различной квалификации;

- при совмещении профессий (должностей);

- при сверхурочной работе;

- при работе в ночное время;

- при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

4) иные компенсационные выплаты в соответствии с законодательством.

15. Размеры компенсационных выплат (за исключением выплат по районному коэффициенту) устанавливаются локальными правовыми актами учреждений не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

16. Размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными и

(или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда или специальной оценки условий труда.

17. Выплаты по районному коэффициенту являются обязательными. Размер выплат по районному коэффициенту применяется в соответствии с федеральным законодательством.

18. Компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплачиваются работнику за фактически отработанное в таких условиях время.

19. Оплата сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, а также в ночное время производится в соответствии со статьями 152 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

20. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей).

Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания.

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты за совмещение должностей (профессий), расширение зон обслуживания, 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.

21. Компенсационные выплаты, предусмотренные настоящим Положением и установленные в процентном отношении к должностному окладу (окладу), применяются к должностному окладу (окладу) без учета иных компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением выплаты по районному коэффициенту, которая начисляется на всю сумму заработной платы работников учреждений.

4. Стимулирующие выплаты

22. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам учреждений с учетом закрепленных в трудовых договорах условий труда в процентах к должностному окладу (окладу) или в абсолютных размерах, не превышающих десятикратный размер должностного оклада (оклада), если иное не установлено федеральным законодательством.

23. Стимулирующие выплаты предоставляются работникам в пределах фонда оплаты труда учреждения, утвержденного на текущий финансовый год.

24. В пределах фонда оплаты труда работникам учреждений устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- 1) выплаты за интенсивность;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) выплаты за стаж работы;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы;
- 5) выплаты за высокие результаты работы;
- 6) единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ;

7) иные стимулирующие выплаты в соответствии с законодательством.

25. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждений либо единовременно по итогам выполненной работы, мероприятия, либо на месяц или иной срок, но не более чем до конца года, в зависимости от личного участия (вклада) работника в эффективное функционирование учреждения. Максимальный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы составляет не более 150 процентов от должностного оклада (оклада).

Выплата за интенсивность устанавливается в целях мотивации работника к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов (материальных, трудовых, временных и т.д.). В качестве факторов, определяющих сложность труда, принимаются функции, составляющие содержание труда, сложность выполняемых работ, больший объем работ за меньший относительный временной интервал.

Выплата за высокие результаты работы устанавливается в целях мотивации работника к применению в работе новых методов и технологий, которые существенно повышают результативность труда.

Критериями установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы являются:

- 1) разработка, реализация новых проектов в сфере занятости населения, участие в реализации Министерством проектной деятельности;
- 2) применение прогрессивных методов в работе, проявление творческой инициативы;
- 3) достижение высоких результатов работы учреждений в результате внедрения современных форм и методов организации труда;
- 4) оперативное выполнение на профессиональном уровне поручений и заданий;
- 5) выполнение особо важных поручений и работ;
- 6) сложность, срочность и повышенное качество работ, особый режим и график работы, знание и применение средств оргтехники;
- 7) активность информационной деятельности;
- 8) внедрение передового опыта, новых эффективных форм и методов работы;
- 9) участие в инновационной деятельности;
- 10) участие в работах по подготовке и проведению мероприятий государственного, регионального, межрайонного и районного значения или

масштаба;

11) участие в конкурсах, мероприятиях и семинарах, проводимых Министерством и учреждениями;

12) распространение передового опыта и наставничество;

13) осуществление систематического выполнения работ, имеющих разъездной характер;

14) успешное и добросовестное исполнение трудовых обязанностей;

15) иные действия, направленные на социально-экономическое развитие региона, результативную деятельность учреждений и повышение эффективности государственного управления в сфере занятости населения и т.д.

Основания и размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждений устанавливаются локальным правовым актом учреждения.

26. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждений с учетом показателей результативности и качества деятельности работников учреждений в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению.

Директор учреждения вправе устанавливать показатели результативности и качества деятельности работнику учреждения из другой группы должностей, в которую не включен работник, но в соответствии со своими должностными обязанностями выполняет работу, по которой критерии качества установлены в другой группе должностей.

Размер выплаты за качество выполняемой работы устанавливается директором учреждения ежеквартально на основании отчета о достижении показателей результативности и качества деятельности работников (далее – отчет) за предыдущий период, ее начисление и выплата осуществляются работнику учреждения ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы за соответствующий месяц.

Работникам учреждений, вновь принятым в текущем квартале, размер выплаты за качество выполняемой работы устанавливается директором учреждения ежемесячно на основании отчета за предыдущий месяц.

Отчет составляется учреждением ежеквартально по форме согласно приложению № 7 к настоящему Положению.

27. Выплаты за стаж работы работнику учреждения устанавливаются в процентах от должностного оклада (оклада) в следующих размерах:

- 1) 5 процентов – при стаже работы от 1 до 3 лет;
- 2) 15 процентов – при стаже работы от 3 до 5 лет;
- 3) 25 процентов – при стаже работы от 5 до 10 лет;
- 4) 30 процентов – при стаже работы от 10 до 15 лет;
- 5) 35 процентов – при стаже работы свыше 15 лет.

Начисление и выплата осуществляются ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы за соответствующий месяц. Выплата за стаж работы выплачивается с момента возникновения права на ее назначение. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение выплаты

за стаж работы работникам учреждений, утверждается Министерством.

28. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год, за текущие результаты работы (далее – премия) выплачиваются единовременно с целью поощрения работников учреждений за общие и текущие результаты труда в соответствующем периоде.

Максимальный размер премиальной выплаты составляет не более 200 процентов от должностного оклада (оклада).

Основания и размеры премиальных выплат устанавливаются локальным правовым актом учреждения с учетом показателей эффективности деятельности работников в соответствии с приложением № 8 к настоящему Положению.

Размеры премии устанавливаются директором в пределах средств фонда оплаты труда учреждения на текущий финансовый год в процентах к должностному окладу (окладу) работника учреждения или в абсолютных размерах.

Премии выплачиваются работникам учреждений, состоящим в трудовых отношениях на момент принятия локального правового акта учреждения о премировании.

Работники учреждений, поступившие на работу в течение периода, принятого в качестве расчетного для начисления премии, премируются с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

Работникам учреждений, проработавшим неполный период, принятый в качестве расчетного для выплаты премии, в связи с призывом в Вооруженные Силы Российской Федерации, поступлением в образовательные организации, увольнением по сокращению численности штата, уходом на пенсию, предоставлением отпуска по беременности и родам, уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, выплата премий производится за фактически отработанное время в соответствующем периоде.

Работникам учреждений, допустившим нарушение трудовой дисциплины или ненадлежащее исполнение возложенных на них трудовых обязанностей, а также в отношении которых вынесено дисциплинарное взыскание, премии не назначаются.

29. Единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ производится по итогам работы с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда работников учреждения. Размеры единовременной премии за выполнение особо важных и срочных работ устанавливаются директором учреждения.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
отдельных казенных учреждений Омской
области, находящихся в ведении
Министерства труда и социального
развития Омской области

РАЗМЕРЫ

типовых должностных окладов работников отдельных казенных учреждений
Омской области, находящихся в ведении Министерства труда и социального
развития Омской области, занимающих должности, отнесенные
к профессиональным квалификационным группам
общеотраслевых должностей руководителей,
специалистов и служащих

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
1. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	экономист, документовед, инспектор центра занятости населения, юрисконсульт, профконсультант, психолог, специалист по защите информации, специалист по охране труда	6 760
2 квалификационный уровень	экономист II категории, документовед II категории, инспектор центра занятости населения II категории, юрисконсульт II категории, профконсультант II категории, специалист по охране труда II категории	7 176
3 квалификационный уровень	экономист I категории, документовед I категории, инспектор центра занятости населения I категории, юрисконсульт I категории, профконсультант I категории, специалист по охране труда I категории	7 592

4 квалификационный уровень	ведущий экономист, ведущий документовед, ведущий инспектор центра занятости населения, ведущий юрисконсульт, ведущий профконсультант, ведущий специалист по охране труда	8 424
2. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела	13 000

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
отдельных казенных учреждений Омской
области, находящихся в ведении
Министерства труда и социального
развития Омской области

РАЗМЕРЫ

типовых должностных окладов работников отдельных казенных учреждений
Омской области, находящихся в ведении Министерства труда и социального
развития Омской области, занимающих должности, отнесенные
к должностям работников печатных средств
массовой информации

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
1. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня"		
2 квалификационный уровень	Редактор	8 424
2. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников печатных средств массовой информации четвертого уровня"		
3 квалификационный уровень	Главный редактор	9 152

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
отдельных казенных учреждений Омской
области, находящихся в ведении
Министерства труда и социального
развития Омской области

РАЗМЕРЫ

типовых должностных окладов работников отдельных казенных учреждений
Омской области, находящихся в ведении Министерства труда и социального
развития Омской области, осуществляющих профессиональную
деятельность по профессиям рабочих

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад, руб.
1. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 1, 2 и 3 разрядов, подсобный рабочий 1 и 2 разрядов, слесарь-сантехник 2 и 3 разрядов, слесарь по ремонту автомобилей 2 и 3 разрядов, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 2 и 3 разрядов, электромонтер станционного оборудования телефонной связи 2 и 3 разрядов, столяр 2 и 3 разрядов, лифтер, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, уборщик территорий	5 408
2. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 4 разряда, слесарь-сантехник 4 и 5 разрядов, слесарь по ремонту автомобилей 4 и 5 разрядов, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 4 и 5 разрядов, электромонтер	5 876

	станционного оборудования телефонной связи 4 и 5 разрядов, столяр 4 и 5 разрядов, водитель автомобиля	
2 квалификационный уровень	Слесарь-сантехник 6 и 7 разрядов, слесарь по ремонту автомобилей 6 и 7 разрядов, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 6 и 7 разрядов, электромонтер станционного оборудования телефонной связи 6 и 7 разрядов, столяр 6 и 7 разрядов	6 136

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников
отдельных казенных учреждений Омской
области, находящихся в ведении
Министерства труда и социального
развития Омской области

РАЗМЕРЫ

типовых должностных окладов работников отдельных казенных учреждений
Омской области, находящихся в ведении Министерства труда и социального
развития Омской области, занимающих должности специалистов,
не отнесенные к профессиональным квалификационным
группам общепрофессиональных должностей руководителей,
специалистов и служащих

Должности	Должностной оклад, руб.
Специалист центра занятости населения	6 760
Специалист по профориентации	6 760
Специалист по социальной и психологической адаптации граждан	6 760
Специалист по системному администрированию	6 760
Специалист по системному администрированию II категории	7 176
Специалист по системному администрированию I категории	7 592
Старший инспектор центра занятости населения	8 008
Ведущий специалист	8 424
Ведущий специалист по системному администрированию	8 424
Ведущий специалист по защите информации	8 424
Главный инспектор центра занятости населения	8 840
Главный специалист	8 840
Главный специалист центра занятости населения	8 840
Главный специалист по системному администрированию	8 840

Главный специалист по защите информации	8 840
Главный специалист по охране труда	8 840
Заместитель начальника отдела центра занятости населения	11 050
Заместитель начальника отдела	11 050
Начальник отдела центра занятости населения	13 000

Приложение № 5
к Положению об оплате труда работников
отдельных казенных учреждений Омской
области, находящихся в ведении
Министерства труда и социального
развития Омской области

КОЭФФИЦИЕНТ

формирования должностных окладов для работников отдельных казенных учреждений Омской области, находящихся в ведении Министерства труда и социального развития Омской области, занимающих должности начальников отделов и заместителей начальников отделов

№ п/п	Наименование отдела	Коэффициент формирования должностных окладов работников, замещающих должности	
		начальников отделов	заместителей начальников отделов
Казенное учреждение Омской области, находящее в ведении Министерства труда и социального развития Омской области, осуществляющее предоставление государственных услуг в области содействия занятости населения на территории Омской области			
1	Отдел технологии и аналитической работы	0,28	0,28
2	Отдел по работе с инвалидами	0,24	0,24
3	Отдел информационных технологий и автоматизации	0,24	0,24
4	Отдел занятости населения	0,16	0,16
5	Информационно-издательский отдел	0,16	0,16
6	Отдел организационного, правового и кадрового обеспечения	-	0,28
7	Финансово-экономический отдел	0,3	0,28
Казенное учреждение Омской области "Центр материально-технического обеспечения"			
1	Административно-правовой отдел	0,20	0,20

2	Отдел размещения заказов и управления имуществом	0,20	0,20
3	Хозяйственный отдел	0,12	0,12
4	Финансово-экономический отдел	0,3	0,20

Приложение № 6
к Положению об оплате труда работников
отдельных казенных учреждений Омской
области, находящихся в ведении
Министерства труда и социального
развития Омской области

ПОКАЗАТЕЛИ

результативности и качества деятельности работников отдельных казенных
учреждений Омской области, находящихся в ведении Министерства труда
и социального развития Омской области

№ п/п	Перечень показателей результативности и качества деятельности	Критерии оценки результативности и качества деятельности	Размер выплаты за качество выполняемых работ (процентов от должностного оклада (оклада)), проценты	Период оценки
1	2	3	4	5
1. Начальник отдела центра занятости населения, заместитель начальника отдела центра занятости населения, главный инспектор центра занятости населения, главный специалист центра занятости населения, ведущий инспектор центра занятости населения, ведущий профконсультант, старший инспектор центра занятости населения, инспектор центра занятости населения I категории, профконсультант I категории, инспектор центра занятости населения II категории, профконсультант II категории, инспектор центра занятости населения, профконсультант, специалист центра занятости населения, специалист по профориентации, специалист по социальной и психологической адаптации граждан, психолог (максимальный размер выплаты за качество – 100 процентов)				
1.1	Выполнение установленного государственного задания в сфере занятости населения	При выполнении 100 процентов от каждого утвержденного показателя на отчетный период, закрепленного за работником	До 30 *	Ежеквартально

№ п/п	Перечень показателей результативности и качества деятельности	Критерии оценки результативности и качества деятельности	Размер выплаты за качество выполняемых работ (процентов от должностного оклада (оклада)), проценты	Период оценки
1	2	3	4	5
1.2	Выполнение установленных контрольных показателей в сфере занятости населения	При выполнении 100 процентов от каждого утвержденного показателя на отчетный период, закрепленного за работником	До 30 *	Ежеквартально
1.3	Динамика обращений в учреждение незанятых граждан в течение отчетного квартала в сравнении с соответствующим периодом прошлого года, процентов	1) при нагрузке выше среднего значения по области более чем на 10 процентов или доле регистрируемого рынка труда на начало отчетного периода ** не менее чем на 25 процентов – динамика численности незанятых граждан, поставленных на учет в учреждении в целях поиска подходящей работы (по итогам отчетного периода в сравнении с аналогичным	10	Ежеквартально

№ п/п	Перечень показателей результативности и качества деятельности	Критерии оценки результативности и качества деятельности	Размер выплаты за качество выполняемых работ (процентов от должностного оклада (оклада)), проценты	Период оценки
1	2	3	4	5
		периодом предыдущего года) ***, не ниже значения за соответствующий период прошлого года; 2) при нагрузке, соответствующей среднему значению по области (отклонение менее чем на 10 процентов) – динамика (рост) численности незанятых граждан, поставленных на учет в учреждении в целях поиска подходящей работы (по итогам отчетного периода в сравнении с аналогичным периодом предыдущего года) ***, не менее чем на 3 процента; 3) при нагрузке ниже среднего значения по		

№ п/п	Перечень показателей результативности и качества деятельности	Критерии оценки результативности и качества деятельности	Размер выплаты за качество выполняемых работ (процентов от должностного оклада (оклада)), проценты	Период оценки
1	2	3	4	5
		области и доле регистрируемого рынка труда на начало отчетного периода ** менее чем на 25 процентов – динамика (рост) численности незанятых граждан, поставленных на учет в учреждении в целях поиска подходящей работы (по итогам отчетного периода в сравнении с аналогичным периодом предыдущего года) ***, не менее чем на 5 процентов		
1.4	Осуществление социальной поддержки безработных граждан	Своевременность начисления и перечисления безработным гражданам социальных выплат	40	Ежеквартально
1.5	Обеспечение качественного планирования и	Отклонение фактического значения		Ежеквартально

№ п/п	Перечень показателей результативности и качества деятельности	Критерии оценки результативности и качества деятельности	Размер выплаты за качество выполняемых работ (процентов от должностного оклада (оклада)), проценты	Период оценки
1	2	3	4	5
	исполнения показателей прогнозной численности получателей социальных выплат, предоставление отчетности и информации по социальным выплатам	численности получателей социальных выплат от прогнозного значения (при условии своевременного представления отчетности и информации по социальным выплатам): 1) для учреждений муниципальных районов Омской области: не более 2 процентов; от 2 до 5 процентов; более 5 процентов; 2) для учреждений городского округа город Омск: не более 5 процентов; от 5 до 10 процентов; более 10 процентов	30 15 0 30 15 0	
1.6	Качество	Своевременность и	10	Ежеквартально

[illegible]

№ п/п	Перечень показателей результативности и качества деятельности	Критерии оценки результативности и качества деятельности	Размер выплаты за качество выполняемых работ (процентов от должностного оклада (оклада)), проценты	Период оценки
1	2	3	4	5
		оказания государственных услуг в области содействия занятости населения, по вопросам работы учреждения		
2. Начальник финансово-экономического отдела, заместитель начальника финансово-экономического отдела, ведущий экономист, экономист I категории, экономист II категории, экономист (максимальный размер выплаты за качество – 100 процентов)				
2.1	Обеспечение исполнения бюджетных обязательств перед юридическими и физическими лицами	Оформление первичных документов в соответствии с установленными законодательством нормами и своевременное представление их на оплату	20	Ежеквартально
2.2	Обеспечение своевременного и качественного оформления первичных учетных документов	Отсутствие замечаний при осуществлении внутреннего контроля за оформлением первичных учетных документов, за	10	Ежеквартально

№ п/п	Перечень показателей результативности и качества деятельности	Критерии оценки результативности и качества деятельности	Размер выплаты за качество выполняемых работ (процентов от должностного оклада (оклада)), проценты	Период оценки
1	2	3	4	5
		правильностью совершения хозяйственных операций		
2.3	Достоверность и своевременность формирования отчетности	Отсутствие замечаний организаций, принимающих отчетность	20	Ежеквартально
2.4	Полнота исполнения принятых бюджетных обязательств	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности при условии 100- процентного финансового обеспечения распределения кассовых выплат из областного бюджета по заявкам учреждения	10	Ежеквартально
2.5	Эффективность трудовой деятельности	Назначается при: 1) соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений директора учреждения;	5	Ежеквартально

№ п/п	Перечень показателей результативности и качества деятельности	Критерии оценки результативности и качества деятельности	Размер выплаты за качество выполняемых работ (процентов от должностного оклада (оклада)), проценты	Период оценки
1	2	3	4	5
		2) своевременном и достоверном представлении отчетности и информации, правильном ведении деловой документации; 3) своевременном исполнении контрольных функций; 4) отсутствии обоснованных жалоб по вопросам работы учреждения	5 5 5	
2.6	Качество ведения и исполнения бюджетной росписи и распределения кассовых выплат учреждения	Своевременное и качественное формирование предложений об изменении показателей бюджетной росписи и предложений на внесение изменений в распределение кассовых выплат учреждения, эффективное и полное	20	Ежеквартально

№ п/п	Перечень показателей результативности и качества деятельности	Критерии оценки результативности и качества деятельности	Размер выплаты за качество выполняемых работ (процентов от должностного оклада (оклада)), проценты	Период оценки
1	2	3	4	5
		использование на конец отчетного периода средств областного и федерального бюджетов, предусмотренных распределением кассовых выплат учреждения		
3. Начальник административно-правового отдела, заместитель начальника административно-правового отдела, заместитель начальника отдела организационного правового и кадрового обеспечения, ведущий юрисконсульт, юрисконсульт I категории, юрисконсульт II категории, юрисконсульт, ведущий документовед, документовед I категории, документовед II категории, документовед, главный специалист и ведущий специалист отдела организационного, правового и кадрового обеспечения, главный специалист и ведущий специалист административно-правового отдела (максимальный размер выплаты за качество – 100 процентов)				
3.1	Обеспечение высокого уровня организации кадровой и правовой работы в учреждении	Отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках по соблюдению трудового и иного законодательства	30	Ежеквартально
3.2	Ведение делопроизводства, в том числе	Исполнение в полном объеме, отсутствие	20	Ежеквартально

№ п/п	Перечень показателей результативности и качества деятельности	Критерии оценки результативности и качества деятельности	Размер выплаты за качество выполняемых работ (процентов от должностного оклада (оклада)), проценты	Период оценки
1	2	3	4	5
	архивного	нарушений и замечаний контролирующих и надзорных органов, Министерства.		
3.3	Использование информационных технологий в трудовой деятельности	Качественное и своевременное внесение изменений в базы данных, качественный прием и отправка информации по электронной почте	15	Ежеквартально
3.4	Осуществление контроля за соблюдением работниками графика работы учреждения, трудовой дисциплины	Отсутствие фактов нарушения трудового распорядка учреждения	15	Ежеквартально
3.5	Эффективность трудовой деятельности	Назначается при: 1) соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений директора учреждения;	5	Ежеквартально

№ п/п	Перечень показателей результативности и качества деятельности	Критерии оценки результативности и качества деятельности	Размер выплаты за качество выполняемых работ (процентов от должностного оклада (оклада)), проценты	Период оценки
1	2	3	4	5
		2) своевременном и достоверном представлении отчетности и информации, правильном ведении деловой документации; 3) своевременном исполнении контрольных функций; 4) отсутствии обоснованных жалоб по вопросам работы учреждения	5 5 5	
4. Начальник отдела информационных технологий и автоматизации, заместитель начальника отдела информационных технологий и автоматизации, главный специалист по системному администрированию и защите информации, ведущий специалист по системному администрированию и защите информации, специалист по системному администрированию и защите информации I категории, специалист по системному администрированию и защите информации II категории, специалист по системному администрированию и защите информации (максимальный размер выплаты за качество – 100 процентов)				
4.1	Обеспечение бесперебойной работы технических систем и	Своевременное выполнение работ по устранению неисправностей, возникших в	20	Ежеквартально

№ п/п	Перечень показателей результативности и качества деятельности	Критерии оценки результативности и качества деятельности	Размер выплаты за качество выполняемых работ (процентов от должностного оклада (оклада)), проценты	Период оценки
1	2	3	4	5
	оборудования, программного обеспечения	процессе эксплуатации технических систем и оборудования Своевременное представление заявок на оборудование и запасные части, программное обеспечение	10	Ежеквартально
		Своевременное оформление технической документации по ремонту технических систем и оборудования	10	Ежеквартально
4.2	Обеспечение информационной безопасности	Своевременное проведение работ по внутреннему контролю состояния информационной безопасности и предоставление отчетности в Министерство	10	Ежеквартально
		Отсутствие нарушений и недостатков,	15	Ежеквартально

[illegible]

№ п/п	Перечень показателей результативности и качества деятельности	Критерии оценки результативности и качества деятельности	Размер выплаты за качество выполняемых работ (процентов от должностного оклада (оклада)), проценты	Период оценки
1	2	3	4	5
		функций; 4) отсутствии обоснованных жалоб по вопросам работы учреждения	5	
5. Начальник информационно-издательского отдела, заместитель начальника информационно-издательского отдела, главный редактор информационно-издательского отдела, редактор информационно-издательского отдела, специалист и ведущий специалист административно-правового отдела (максимальный размер выплаты за качество – 100 процентов)				
5.1	Обеспечение выпуска газет "Биржа труда" и "Вакансии недели"	Отсутствие нарушений сроков выпуска газеты "Биржа труда" (ежемесячно), газеты "Вакансии недели" (еженедельно)	10	Ежеквартально
5.2	Обеспечение бланочной продукцией учреждений	Исполнение заявок учреждений в установленные сроки и в полном объеме	10	Ежеквартально
5.3	Подготовка информации о вакантных рабочих местах для публикации в средствах	Своевременное представление информации	20	Ежеквартально

[illegible]

№ п/п	Перечень показателей результативности и качества деятельности	Критерии оценки результативности и качества деятельности	Размер выплаты за качество выполняемых работ (процентов от должностного оклада (оклада)), проценты	Период оценки
1	2	3	4	5
		функций; 4) отсутствии обоснованных жалоб по вопросам оказания государственных услуг в области содействия занятости населения, по вопросам работы учреждения	5	
6. Начальник отдела размещения заказов и управления имуществом, заместитель начальника отдела размещения заказов и управления имуществом, главный специалист и ведущий специалист отдела размещения заказов и управления имуществом (максимальный размер выплаты за качество – 100 процентов)				
6.1	Обеспечение своевременного и качественного размещения плана закупок и плана-графика закупок, в том числе внесения в них изменений	Назначается при: 1) отсутствии нарушения сроков; 2) отсутствии замечаний контрольно- надзорных органов	30	Ежеквартально
6.2	Обеспечение осуществления закупок	Назначается при: 1) отсутствии нарушения сроков составления	10	Ежеквартально

№ п/п	Перечень показателей результативности и качества деятельности	Критерии оценки результативности и качества деятельности	Размер выплаты за качество выполняемых работ (процентов от должностного оклада (оклада)), проценты	Период оценки
1	2	3	4	5
		конкурсной и аукционной документации; 2) отсутствии нарушения сроков заключения государственных контрактов; 3) отсутствии нарушения сроков исполнения государственных контрактов	10 10	
6.3	Обеспечение сохранности движимого и недвижимого имущества	Своевременное и качественное обслуживание движимого и недвижимого имущества	20	Ежеквартально
6.4	Эффективность трудовой деятельности	Назначается при: 1) соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений директора учреждения; 2) своевременном и достоверном представлении отчетности и	5 5	Ежеквартально

№ п/п	Перечень показателей результативности и качества деятельности	Критерии оценки результативности и качества деятельности	Размер выплаты за качество выполняемых работ (процентов от должностного оклада (оклада)), проценты	Период оценки
1	2	3	4	5
		информации, правильном ведении деловой документации; 3) своевременном исполнении контрольных функций; 4) отсутствии обоснованных жалоб по вопросам работы учреждения	5 5	
7. Начальник хозяйственного отдела, заместитель начальника хозяйственного отдела (максимальный размер выплаты за качество – 100 процентов)				
7.1	Обеспечение своевременного обслуживания и ремонта зданий и оборудования	Своевременное и качественное проведение работ по благоустройству прилегающей к учреждению территории	30	Ежеквартально
7.2	Осуществление контроля рационального использования материальных ресурсов (электроэнергии, тепла, воды)	Отсутствие срывов в работе инженерных и хозяйственно- эксплуатационных систем и чрезвычайных ситуаций,	30	Ежеквартально

[illegible]

№ п/п	Перечень показателей результативности и качества деятельности	Критерии оценки результативности и качества деятельности	Размер выплаты за качество выполняемых работ (процентов от должностного оклада (оклада)), проценты	Период оценки
1	2	3	4	5
		функций; 4) отсутствии обоснованных жалоб по вопросам работы учреждения	5	
8. Водитель автомобиля (максимальный размер выплаты за качество – 100 процентов)				
8.1	Обеспечение бесперебойной работы автотранспортного средства	Отсутствие дорожно- транспортных происшествий, нарушений правил дорожного движения, поломок автотранспортного средства по вине водителя	25	Ежеквартально
		Своевременное техническое обслуживание автотранспортного средства	25	Ежеквартально
		Своевременное заполнение и сдача первичных документов по учету работы автотранспортного средства	20	Ежеквартально

№ п/п	Перечень показателей результативности и качества деятельности	Критерии оценки результативности и качества деятельности	Размер выплаты за качество выполняемых работ (процентов от должностного оклада (оклада)), проценты	Период оценки
1	2	3	4	5
8.2	Рациональное использование материальных запасов	Недопущение перерасхода горюче-смазочных материалов и снижения сроков службы агрегатов и запасных частей автотранспортного средства	20	Ежеквартально
8.3	Эффективность трудовой деятельности	Назначается при: 1) соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений директора учреждения; 2) отсутствии обоснованных жалоб	5 5	Ежеквартально
9. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 1, 2, 3 и 4 разрядов, слесарь-сантехник 2, 3, 4, 5, 6 и 7 разрядов, слесарь по ремонту автомобилей 2, 3, 4, 5, 6 и 7 разрядов, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 2, 3, 4, 5, 6 и 7 разрядов, электромонтер стационарного оборудования телефонной связи 2, 3, 4, 5, 6 и 7 разрядов, столяр 2, 3, 4, 5, 6 и 7 разрядов, лифтер (максимальный размер выплаты за качество – 100 процентов)				
9.1	Высокое качество выполнения ремонтных работ	Отсутствие замечаний	30	Ежеквартально

№ п/п	Перечень показателей результативности и качества деятельности	Критерии оценки результативности и качества деятельности	Размер выплаты за качество выполняемых работ (процентов от должностного оклада (оклада)), проценты	Период оценки
1	2	3	4	5
9.2	Содержание в исправном состоянии оборудования, обеспечивающего жизнедеятельность учреждения	Проведение периодического осмотра технического состояния обслуживаемых зданий, оборудования и механизмов.	10	Ежеквартально
		Своевременное проведение профилактических работ по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования и инженерных сетей.	10	Ежеквартально
		Оперативное выполнение заявок по устранению неполадок.	5	Ежеквартально
		Содержание в исправности и чистоте приспособлений и инструмента.	5	Ежеквартально
9.3	Своевременная и качественная подготовка зданий	Отсутствие замечаний	15	Ежеквартально

[illegible]

№ п/п	Перечень показателей результативности и качества деятельности	Критерии оценки результативности и качества деятельности	Размер выплаты за качество выполняемых работ (процентов от должностного оклада (оклада)), проценты	Период оценки
1	2	3	4	5
		жалоб		
11. Сторож (вахтер) (максимальный размер выплаты за качество – 100 процентов)				
11.1	Обеспечение сохранности материальных ценностей учреждения	Отсутствие нарушений по охране объекта, обеспечение соблюдения пропускного режима	30	Ежеквартально
		Соблюдение графика дежурства	20	Ежеквартально
		Отсутствие и (или) своевременное реагирование на внештатные ситуации	20	Ежеквартально
		Отсутствие фактов хищения имущества в учреждении	20	Ежеквартально
11.2	Эффективность трудовой деятельности	Назначается при: 1) соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений директора	5	Ежеквартально

№ п/п	Перечень показателей результативности и качества деятельности	Критерии оценки результативности и качества деятельности	Размер выплаты за качество выполняемых работ (процентов от должностного оклада (оклада)), проценты	Период оценки
1	2	3	4	5
		учреждения; 2) отсутствии обоснованных жалоб	5	

* Размер выплаты за качество выполняемых работ определяется по следующей формуле:

$$B = \Pi_d / \Pi_y \times 30, \text{ где:}$$

B – выплаты за качество выполняемых работ (процентов);

Π_y – установленные работнику показатели государственного задания (контрольные показатели) в сфере занятости населения на отчетный период;

Π_d – выполненные работником показатели государственного задания (контрольные показатели) в сфере занятости населения за отчетный период.

** Доля регистрируемого рынка труда на начало отчетного периода определяется по следующей формуле:

$$D_{рт} = \frac{Ч_{нг}}{ЧБ_{мот}} \times 100, \text{ где:}$$

$D_{рт}$ – доля регистрируемого рынка труда на начало отчетного периода (процентов);

$Ч_{нг}$ – численность незанятых граждан, состоящих на учете в учреждении в целях поиска подходящей работы, на начало отчетного года (человек);

$ЧБ_{мот}$ – численность безработных граждан (по методологии Международной организации труда) по состоянию на начало отчетного года (человек).

*** Динамика численности незанятых граждан, поставленных на учет в учреждении в целях поиска подходящей работы (по итогам отчетного периода в сравнении с аналогичным периодом предыдущего года), определяется по следующей формуле:

$$D_{нг} = \frac{(Ч_{нг1} - Ч_{нг2})}{Ч_{нг2}} \times 100, \text{ где:}$$

$D_{нг}$ – динамика численности незанятых граждан, поставленных на учет в учреждении в целях поиска подходящей работы (процентов);

$Ч_{нг1}$ — численность незанятых граждан, поставленных на учет в учреждении в целях поиска подходящей работы в течение отчетного периода (начиная с начала текущего года) (человек);

$Ч_{нг2}$ — численность незанятых граждан, поставленных на учет в учреждении в целях поиска подходящей работы в течение аналогичного периода предыдущего года (человек).

Приложение № 7
к Положению об оплате труда работников
отдельных казенных учреждений Омской
области, находящихся в ведении
Министерства труда и социального
развития Омской области

ОТЧЕТ
о достижении показателей результативности
и качества деятельности работников

(наименование казенного учреждения Омской области – центра занятости населения, казенного учреждения Омской области "Центр материально-технического обеспечения", находящихся в ведении Министерства труда и социального развития Омской области)

за _____ 20__ года
(отчетный период)

№ п/п	Фамилия, имя, отчество, наименование должности	Перечень показателей качества	Установленные критерии оценки результативности и качества деятельности	Установленный размер выплаты за качество выполняемых работ (процентов от должностного оклада (оклада))	Фактическое выполнение критериев оценки результативности и качества деятельности	Предлагаемый размер выплаты за качество выполняемых работ (процентов от должностного оклада (оклада))	Примечание
1	2	3	4	5	6	7	8

(должность) _____ (подпись) _____
" " _____ 20__ года (инициалы, фамилия)

Приложение № 8
к Положению об оплате труда работников
отдельных казенных учреждений Омской
области, находящихся в ведении
Министерства труда и социального
развития Омской области

ПОКАЗАТЕЛИ
эффективности деятельности работников отдельных казенных учреждений
Омской области, находящихся в ведении Министерства труда
и социального развития Омской области

№ п/п	Перечень показателей эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты (процентов от должностного оклада (оклада)), проценты
1	2	3	4
1	Место в итоговой рейтинговой оценке деятельности отдельных казенных учреждений Омской области, находящихся в ведении Министерства труда и социального развития Омской области по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год	При условии достижения места в рейтинге: с 1 по 3 место с 4 по 10 место с 11 по 20 место	 до 100 до 75 до 50
2	Своевременное и качественное выполнение работ и проведение мероприятий, связанных с обеспечением рабочего процесса и (или) уставной деятельности учреждения	При условии эффективного участия работника в течение соответствующего периода в качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	до 100

№ п/п	Перечень показателей эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты (процентов от должностного оклада (оклада)), проценты
1	2	3	4
3	Качественная подготовка и своевременная сдача квартальной и годовой отчетности	При условии отсутствия замечания по содержанию и срокам предоставления отчетности	до 100
4	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы учреждения	При условии отсутствия сбоев в работе систем и оборудования	до 100
5	Отсутствие установленных фактов нарушений по итогам проверок	При условии отсутствия установления фактов нарушений	до 100
6	Соблюдение высокой исполнительской дисциплины	При условии своевременного и полного выполнения указаний вышестоящего руководителя	до 50
7	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения	При условии участия в организации и проведения мероприятий	до 50
8	Успешное и добросовестное исполнение работником своих трудовых (должностных) обязанностей в соответствующем периоде	При условии отсутствия замечания по результатам работы	до 50
9	Награждение государственными наградами Российской Федерации, поощрениями Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, федеральными	Наличие фактов награждения государственными наградами Российской Федерации, поощрениями Президента Российской Федерации	Не более 150

№ п/п	Перечень показателей эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты (процентов от должностного оклада (оклада)), проценты
1	2	3	4
	ведомственными наградами, государственными наградами Омской области, присвоение почетных званий Российской Федерации и Омской области, юбилейная дата (50, 60 лет со дня рождения, а для женщин дополнительно 55 лет со дня рождения)	Федерации, Правительства Российской Федерации, федеральными ведомственными наградами, государственными наградами Омской области, присвоения почетных званий Российской Федерации и Омской области, достижение юбилейной даты (50, 60 лет со дня рождения, а для женщин дополнительно 55 лет со дня рождения) в рассматриваемом периоде	

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда директоров отдельных казенных учреждений Омской области, находящихся в ведении Министерства труда и социального развития Омской области, и их заместителей

1. Общие положения

1. Настоящее Положение определяет порядок установления должностных окладов, условия и размеры компенсационных и стимулирующих выплат директорам отдельных казенных учреждений Омской области – центров занятости населения, казенного учреждения Омской области "Центр материально-технического обеспечения", находящихся в ведении Министерства труда и социального развития Омской области (далее соответственно – Положение, учреждения, Министерство), и их заместителям.

2. Оплата труда директоров учреждений и их заместителей производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения на текущий финансовый год и включает в себя должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты.

3. Размер должностного оклада, размеры и условия компенсационных и стимулирующих выплат, а также показатели эффективности деятельности директоров учреждений и их заместителей являются обязательными для включения в трудовой договор.

4. Оплата труда директоров учреждений и их заместителей, работающих 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, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

5. Месячная заработная плата директоров учреждений и их заместителей, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда, в соответствии с частью третьей статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

2. Порядок установления должностных окладов

6. Должностные оклады директоров учреждений и их заместителей рассчитываются исходя из типового должностного оклада с учетом

коэффициента формирования должностного оклада по следующей формуле:

$$D = O_{\text{тип}} + O_{\text{тип}} \times K, \text{ где:}$$

D – должностной оклад директора (заместителя директора) учреждения;

$O_{\text{тип}}$ – типовой должностной оклад.

$O_{\text{тип}}$ для должности директора учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$O_{\text{тип}} = \frac{D_{\text{осн}} \times (12 + C)}{P \times 12}, \text{ где:}$$

$D_{\text{осн}}$ – сумма должностных окладов (окладов) работников учреждений, относящихся к основному персоналу по виду экономической деятельности, за исключением заместителя директора учреждения;

C – количество должностных окладов (окладов) работников учреждений, относящихся к основному персоналу по виду экономической деятельности, предусмотренных на стимулирующие выплаты в расчете на одного работника, за исключением заместителя директора учреждения;

P – количество штатных единиц работников учреждений, относящихся к основному персоналу по виду экономической деятельности, за исключением заместителя директора учреждения.

$O_{\text{тип}}$ для должности заместителя директора учреждения устанавливается на 15 процентов ниже типового должностного оклада директора учреждения.

$O_{\text{тип}}$ на очередной финансовый год устанавливается в размере не ниже уровня $O_{\text{тип}}$, установленного на текущий финансовый год;

K – коэффициент формирования должностных окладов директоров учреждений и их заместителей, учитывающий организационную структуру учреждения, напряженность и степень сложности выполняемых трудовых функций, присвоенные почетное звание, ученую степень:

1) при наличии почетного звания в социальной сфере и (или) ученой степени принимается равным 0,1.

Работники учреждений, имеющие несколько почетных званий и (или) ученых степеней, имеют право на увеличение размера должностного оклада (оклада) за одно почетное звание и (или) одну ученую степень;

2) за руководство территориальной группой учреждений принимается равным 0,2;

3) в соответствии с организационной структурой учреждения принимается в размере согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

Размер коэффициента формирования должностного оклада определяется путем суммирования его размеров по каждому из оснований.

7. Максимальный размер должностного оклада директора учреждения составляет до четырех размеров средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения.

Расчет средней заработной платы работников учреждений, относящихся к основному персоналу по виду экономической деятельности,

осуществляется в соответствии приказом Министерства труда и социального развития Омской области от 20 октября 2008 года № 75 "О мерах по реализации постановления Правительства Омской области от 15 октября 2008 года № 172-п".

Учреждения в срок до 23 декабря текущего года направляют в департамент финансово-экономического обеспечения Министерства сведения для расчета средней заработной платы работников учреждений, относящихся к основному персоналу по виду экономической деятельности, по форме согласно приложению № 2 к настоящему Положению посредством автоматизированной информационной системы Омской области "Единая система электронного документооборота органов исполнительной власти Омской области" (далее – ЕСЭДО), заверенные подписью (в формате .xls).

8. Размеры должностных окладов директоров учреждений и их заместителей устанавливаются ежегодно, в срок до 30 декабря, правовым актом Министерства, проект которого готовится департаментом финансово-экономического обеспечения Министерства.

Учреждения в течение трех рабочих дней после принятия работника на должность заместителя директора предоставляют в департамент финансово-экономического обеспечения Министерства сканированную копию приказа о приеме работника на работу с целью внесения изменений в правовой акт Министерства, устанавливающий размеры должностных окладов директоров учреждений и их заместителей.

3. Компенсационные выплаты

9. С учетом условий труда, закрепленных в трудовых договорах, директорам учреждений и их заместителям устанавливаются компенсационные выплаты в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, не превышающих десятикратный размер должностного оклада, если иное не установлено федеральным законодательством.

10. Директорам учреждений и их заместителям устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- 1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) выплаты по районному коэффициенту;
- 3) иные компенсационные выплаты в соответствии с законодательством.

11. Размеры компенсационных выплат (за исключением выплат по районному коэффициенту) устанавливаются локальными правовыми актами учреждений не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

12. Выплаты директорам учреждений и их заместителям, занятым на

работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда.

13. Выплаты по районному коэффициенту являются обязательными. Размер выплат по районному коэффициенту применяется в соответствии с федеральным законодательством.

14. Компенсационные выплаты, установленные в процентном отношении к должностному окладу, применяются к должностному окладу без учета иных компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением выплаты по районному коэффициенту, которая начисляется на всю сумму заработной платы директоров учреждений и их заместителей.

4. Стимулирующие выплаты

15. Стимулирующие выплаты устанавливаются директорам учреждений и их заместителям с учетом закрепленных в трудовых договорах условий труда в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, не превышающих десятикратный размер должностного оклада, если иное не установлено федеральным законодательством.

16. В пределах фонда оплаты труда, утвержденного на текущий финансовый год, директорам учреждений и их заместителям устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- 1) выплаты за интенсивность;
- 2) выплаты за высокие результаты работы;
- 3) выплаты за качество выполняемых работ;
- 4) выплаты за стаж работы;
- 5) премиальные выплаты по итогам работы;
- 6) единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- 7) иные стимулирующие выплаты в соответствии с законодательством.

17. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются директорам учреждений и их заместителям либо единовременно по итогам выполненной работы, мероприятия, либо на месяц или иной срок, но не более чем до конца года, в зависимости от его личного участия (вклада) в эффективное функционирование учреждения. Максимальный размер выплаты составляет 150 процентов от должностного оклада.

Критериями установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы являются:

- 1) разработка и реализация новых проектов в сфере занятости населения, участие в реализации Министерством проектной деятельности;
- 2) применение прогрессивных методов в работе, проявление творческой инициативы;
- 3) разработка инновационных предложений развития деятельности учреждений, одобренных к внедрению;

- 4) проведение разовой исследовательской, аналитической работы;
- 5) достижение высоких результатов работы учреждения в результате внедрения современных форм и методов организации труда;
- 6) оперативное выполнение на профессиональном уровне поручений и заданий;
- 7) выполнение особо важных поручений и работ;
- 8) сложность, срочность и повышенное качество работ, особый режим и график работы;
- 9) активность информационной деятельности;
- 10) внедрение передового опыта, новых эффективных форм и методов работы;
- 11) участие в инновационной деятельности;
- 12) организация и (или) активное участие в работах по подготовке и проведению мероприятий государственного, регионального, межрайонного и районного значения;
- 13) участие в конкурсах, мероприятиях и семинарах, проводимых Министерством и учреждениями;
- 14) распространение передового опыта и наставничество;
- 15) развитие материально-технической базы учреждения;
- 16) добросовестное исполнение трудовых обязанностей;
- 17) личный вклад в результаты деятельности учреждения, оперативность и профессионализм в решении вопросов, связанных с деятельностью учреждения;
- 18) иные действия, направленные на социально-экономическое развитие региона, результативную деятельность учреждений и повышение эффективности государственного управления в сфере занятости населения и т.д., изложенные в служебной записке руководителя департамента занятости населения Министерства, согласованной с заместителем Министра труда и социального развития Омской области, осуществляющим координацию деятельности учреждений (далее – заместитель Министра).

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы директорам учреждений устанавливается распоряжением Министерства на основании обоснованных предложений департамента занятости населения Министерства, согласованных с заместителем Министра.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы заместителям директоров учреждений осуществляется на основании локального правового акта учреждения по согласованию с Министерством.

Предложения по установлению выплаты за интенсивность и высокие результаты работы заместителям директоров учреждений представляются директорами учреждений в департамент финансово-экономического обеспечения Министерства посредством ЕСЭДО в электронном виде, заверенные подписью, по форме согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

Заключения Министерства на предложения по установлению выплаты

за интенсивность и высокие результаты работы заместителям директоров учреждений составляются департаментом финансово-экономического обеспечения Министерства по согласованию с департаментом занятости населения Министерства, заместителем Министра, по форме согласно приложению № 4 к настоящему Положению, подписываются Министром труда и социального развития Омской области (далее – Министр) и направляются учреждениям посредством ЕСЭДО.

18. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются директорам учреждений и их заместителям с учетом показателей результативности и качества их деятельности в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

Максимальный размер выплаты за качество выполняемых работ директорам учреждений и их заместителям составляет 40 процентов от должностного оклада в месяц.

Размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается:

- 1) директорам учреждений распоряжением Министерства;
- 2) заместителям директоров учреждений локальным правовым актом учреждения по согласованию с Министерством.

Размер выплаты за качество выполняемой работы устанавливается ежеквартально на основании отчетов о достижении показателей результативности и качества деятельности за предыдущий квартал, составляемых по форме согласно приложениям № 6, 7 к настоящему Положению, ее начисление и выплата осуществляются ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы за соответствующий месяц.

Отчет о достижении показателей результативности и качества деятельности директорами учреждений за отчетный период предоставляется в департамент финансово-экономического обеспечения Министерства на основании информации, представленной в срок до 20 числа первого месяца квартала, на который устанавливаются размеры выплат за качество выполняемых работ, департаментом занятости населения Министерства, департаментом кадрового и документационного обеспечения Министерства, департаментом информационных технологий и автоматизации Министерства, управлением организационно-технического обеспечения Министерства.

Предложения по установлению выплаты за качество выполняемых работ заместителям директора учреждений за отчетный период представляются директорами учреждений в департамент финансово-экономического обеспечения Министерства в срок до 25 числа первого месяца квартала, на который устанавливаются размеры выплат за качество выполняемых работ, посредством ЕСЭДО в электронном виде, заверенные подписью, по форме согласно приложению № 8 к настоящему Положению.

Заключения Министерства на предложения по установлению выплаты за качество выполняемых работ заместителям директоров учреждений составляются департаментом финансово-экономического обеспечения

Министерства по согласованию с департаментом занятости населения Министерства, заместителем Министра, по форме согласно приложению № 9 к настоящему Положению, подписываются Министром и направляются учреждениям посредством ЕСЭДО.

Размер выплаты за качество выполняемых работ директорам учреждений, их заместителям устанавливается вновь принятым на должность:

- 1) в текущем квартале в размере не более 20 процентов;
- 2) в отчетном квартале в размере не более:
 - 40 процентов - принятым в первый месяц квартала;
 - 30 процентов - принятым во второй месяц квартала;
 - 20 процентов - принятым в третий месяц квартала.

В случае увольнения директора учреждения, его заместителя (-ей) до срока установления в текущем месяце выплаты за качество выполняемых работ его окончательный расчет осуществляется исходя из размера выплаты за качество выполняемых работ, установленного ему за предыдущий месяц.

Департамент финансово-экономического обеспечения Министерства:

1) в срок до 25 числа первого месяца квартала, на который устанавливаются размеры выплат за качество выполняемых работ, подготавливает проект распоряжения Министерства;

2) в срок до 30 числа первого месяца квартала, на который устанавливаются размеры выплат за качество выполняемых работ, направляет директорам учреждений заключения на предложения по установлению выплаты за качество выполняемых работ заместителям директоров учреждений, подписанные Министром, посредством ЕСЭДО в электронном виде.

19. Выплаты за стаж работы директорам учреждений и их заместителям устанавливаются в процентах от должностного оклада в следующих размерах:

- 1) 10 процентов – при стаже работы от 1 до 5 лет;
- 2) 20 процентов – при стаже работы от 5 до 10 лет;
- 3) 30 процентов – при стаже работы от 10 до 15 лет;
- 4) 40 процентов – при стаже работы свыше 15 лет.

Начисление и выплата осуществляются ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы за соответствующий месяц. Выплата за стаж работы осуществляется с момента возникновения права на ее назначение.

Порядок установления стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж работы директорам учреждений и их заместителям, утверждается Министерством.

20. Премияльные выплаты (премии) директорам учреждений и их заместителям устанавливаются:

1) по итогам работы за отчетный квартал с учетом результатов выполнения учреждением государственного задания по предоставлению государственных услуг в области содействия занятости населения,

результатов рейтинговой оценки деятельности учреждений, достижения контрольных показателей оценки деятельности учреждений и иных показателей эффективности деятельности учреждений;

2) по итогам работы за год с учетом общих результатов работы учреждения;

3) за текущие результаты работы;

4) при награждении государственными наградами Российской Федерации, поощрениями Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, федеральными ведомственными наградами, государственными наградами Омской области, присвоении почетных званий Российской Федерации и Омской области, достижении юбилейных дат (50, 60 лет со дня рождения, а для женщин дополнительно 55 лет со дня рождения).

Размеры премии директорам учреждений и их заместителям устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда учреждения на текущий финансовый год в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах.

Максимальный размер премиальной выплаты по итогам работы за отчетный квартал, по итогам работы за год, за текущие результаты работы составляет до 200 процентов включительно от должностного оклада.

Максимальный размер премиальной выплаты при награждении государственными наградами Российской Федерации, поощрениями Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, федеральными ведомственными наградами, государственными наградами Омской области, присвоении почетных званий Российской Федерации и Омской области, достижении юбилейных дат (50, 60 лет со дня рождения, а для женщин дополнительно 55 лет со дня рождения) составляет 150 процентов от должностного оклада.

Премии выплачиваются директорам учреждений и их заместителям, состоящим в трудовых отношениях на момент принятия решения о выплате премии.

Решение о премировании:

- директоров учреждений принимается Министерством;
- заместителя (-ей) директора учреждения принимается директором учреждения в размере не большем рассчитанного Министерством.

Директора учреждений и их заместители, поступившие на работу в течение периода, принятого в качестве расчетного для начисления премии, премируются с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

Директору учреждения, отработавшему неполный период в связи с получением пособия по временной нетрудоспособности в расчетном периоде, при расчете размера премиальной выплаты учитывается фактически отработанное время.

Заместителю (-ям) директора, отработавшему (-им) неполный период в

связи с получением пособия по временной нетрудоспособности в расчетном периоде, при начислении премии учитывается расчетный размер премиальной выплаты и период фактически отработанного времени.

Премия за текущие результаты работы выплачивается директорам учреждений и их заместителям единовременно по итогам выполнения особо важных, сложных и срочных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда:

- директорам учреждений на основании согласованных с Министром предложений департамента занятости населения Министерства;

- заместителям директора учреждения на основании согласованных Министром предложений директоров учреждений или департамента занятости населения Министерства.

Директорам учреждений и их заместителям, допустившим нарушение трудовой дисциплины или ненадлежащее исполнение возложенных на них трудовых обязанностей, а также в отношении которых вынесено дисциплинарное взыскание, премии не назначаются.

Департамент занятости населения Министерства ежеквартально, в срок до 30 числа месяца, следующего за отчетным периодом, представляют в департамент финансово-экономического обеспечения Министерства, согласованную с заместителем Министра, информацию о результатах рейтинговой оценки деятельности учреждений за отчетный период, результатах выполнения в отчетном периоде учреждениями установленных им Министерством показателей государственного задания по предоставлению государственных услуг в области содействия занятости населения и контрольных показателей оценки деятельности учреждений.

Департамент занятости населения Министерства ежеквартально, в срок до 30 числа месяца, следующего за отчетным периодом, представляет в департамент финансово-экономического обеспечения Министерства, согласованную с департаментом кадрового и документационного обеспечения Министерства, департаментом информационных технологий и автоматизации Министерства, управлением организационно-технического обеспечения Министерства информацию о результатах выполнения в отчетном периоде казенным учреждением Омской области "Центр материально-технического обеспечения" (далее – КУ ЦМТО) установленных ему Министерством показателей эффективности деятельности учреждения.

Учреждения представляют в департамент финансово-экономического обеспечения Министерства:

- 1) ежеквартально, в срок до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, информацию о применении (снятии) дисциплинарного взыскания к заместителю(-ям) директора учреждения с указанием даты, номера соответствующего правового акта учреждения и причины наложения (снятия) взыскания;

- 2) ежегодно, в срок до 20 декабря, информацию о фонде оплаты труда и предложениях по премированию директора учреждений и заместителя (-ей)

директора по итогам работы за год посредством ЕСЭДО в электронном виде, заверенную подписью, по форме согласно приложению № 10 к настоящему Положению.

Департамент финансово-экономического обеспечения Министерства в течение пяти рабочих дней со дня получения соответствующей информации:

1) осуществляет расчет размера премиальных выплат директорам учреждений и их заместителям и согласовывает его с заместителями Министра, первым заместителем Министра, Министром;

2) подготавливает проект распоряжения Министерства о премировании директоров учреждений;

3) направляет учреждениям посредством ЕСЭДО информацию об итогах расчета размера премиальных выплат заместителям директоров учреждений, подписанную Министром, по форме согласно приложению № 11 к настоящему Положению.

21. Размер премии директорам учреждений и их заместителям за отчетный квартал определяется по следующей формуле:

$$П_i = Др_i \times ПФ_i / Д_i, \text{ где:}$$

$П_i$ – размер премии директора учреждения, его заместителя (-ей), устанавливаемый по результатам оценки показателей эффективности деятельности за отчетный квартал;

$Др_i$ – размер должностного оклада директора учреждения, его заместителя (-ей), установленный на текущий финансовый год без учета коэффициента формирования должностных окладов за руководство территориальной группой учреждений и увеличенный на районный коэффициент;

$Д_i$ – сумма должностных окладов директора учреждения, его заместителя (-ей) без учета коэффициентов формирования должностных окладов за руководство территориальной группой учреждений и увеличенная на районный коэффициент;

$ПФ_i$ – расчетная сумма премий директора учреждения, его заместителя (-ей).

$ПФ_i$ для директоров учреждений и их заместителей, осуществляющих предоставление государственных услуг в области содействия занятости населения Омской области, определяется по следующей формуле:

$$ПФ_i = T_j \times (Д_i \times 30\% \times B_i / B_{\max} + Д_i \times 70\% \times P_k), \text{ где:}$$

T_j – максимально возможный размер премиальной выплаты за отчетный квартал в процентах от должностного оклада, устанавливаемый правовым актом Министерства;

B_i – фактическое количество баллов, полученных учреждением по результатам рейтинговой оценки деятельности учреждений за отчетный квартал;

$B_{\max}$ – максимальное количество баллов, полученных учреждениями по результатам рейтинговой оценки деятельности учреждений за отчетный квартал;

P_k – поправочный коэффициент выполнения в отчетном периоде установленных показателей государственного задания по предоставлению государственных услуг в области содействия занятости населения и контрольных показателей оценки деятельности учреждения, принимаемый равным 1 – при выполнении данных показателей в полном объеме, равным 0 – в иных случаях.

$ПФ_i$ – для директора учреждения и его заместителя КУ ЦМТО определяется по следующей формуле:

$$ПФ_i = T_j \times (D_i \times 30\% \times П1_{\phi} / П1_{пл} + D_i \times 70\% \times P_m), \text{ где:}$$

$П1_{\phi}$ – количество выполненных учреждением в отчетном периоде показателей эффективности деятельности учреждения, отнесенных к первой группе;

$П1_{пл}$ – количество установленных учреждению на отчетный период показателей эффективности деятельности учреждения, отнесенных к первой группе;

P_m – поправочный коэффициент выполнения в отчетном периоде установленных показателей эффективности деятельности учреждения, отнесенных ко второй группе, принимаемый равным 1 – при выполнении данных показателей в полном объеме, равным 0 – в иных случаях.

22. При определении эффективности деятельности КУ ЦМТО применяются следующие группы показателей:

1) первая группа показателей эффективности деятельности:

- отсутствие уведомлений об ограничении режима поставки энергоресурсов (своевременное заключение государственных контрактов (договоров), качественный контроль за их исполнением);

- отсутствие чрезвычайных ситуаций в КУ ЦМТО, обусловленных недобросовестным исполнением обязанностей работниками учреждения;

- обеспечение соблюдения норм, правил пожарной безопасности, электробезопасности, по охране труда и технике безопасности в КУ ЦМТО (отсутствие травматизма);

- отсутствие исполнительных документов, судебных решений в отношении КУ ЦМТО (качественное исполнение договорных обязательств);

2) вторая группа показателей эффективности деятельности:

- выполнение мероприятий, влияющих на надежность эксплуатации объектов и систем жизнеобеспечения (качество проведенных ремонтов, подготовка помещений и оборудования к работе в осенне-зимний период);

- отсутствие нарушений, выявленных при проведении проверок хозяйственной деятельности, а также исправление нарушений в ходе проверки или наличие акта разногласий с мотивированным обоснованием несогласия с отраженными нарушениями;

- показатель текучести кадров не превышает 20% (своевременная укомплектованность).

Приложение № 1

к Положению об оплате труда директоров
отдельных казенных учреждений Омской области,
находящихся в ведении Министерства труда и социального
развития Омской области, и их заместителей

КОЭФФИЦИЕНТ

формирования должностного оклада директоров отдельных казенных
учреждений Омской области, находящихся в ведении Министерства
труда и социального развития Омской области, и их заместителей

№ п/п	Наименование должности	Коэффициент
Казенное учреждение Омской области, находящееся в ведении Министерства труда и социального развития Омской области (далее – учреждение), осуществляющее предоставление государственных услуг в области содействия занятости населения на территории муниципальных районов Омской области		
1	Директор центра занятости населения	0,00
2	Заместитель директора центра занятости населения	0,00
Учреждение, осуществляющее предоставление государственных услуг в области содействия занятости населения на территории города Омска		
1	Директор центра занятости населения	0,76
2	Заместитель директора центра занятости населения	0,70
3	Заместитель директора, начальник отдела организационного, правового и кадрового обеспечения	0,45
Казенное учреждение Омской области "Центр материально-технического обеспечения"		
1	Директор	0,50
2	Заместитель директора	0,40

Приложение № 2

к Положению об оплате труда директоров
отдельных казенных учреждений Омской области,
находящихся в ведении Министерства труда и социального
развития Омской области, и их заместителей

СВЕДЕНИЯ

для расчета средней заработной платы работников, относящихся к основному
персоналу по виду экономической деятельности

(наименование казенного учреждения Омской области – центра занятости населения, казенного учреждения
Омской области "Центр материально-технического обеспечения", находящийся в ведении Министерства труда
и социального развития Омской области (далее – учреждения)
за ____ год

Месяц	Численность работников учреждения, относящихся к основному персоналу по виду экономической деятельности, за все месяцы календарного года *			Фонд начисленной заработной платы работников учреждения, относящихся к основному персоналу по виду экономической деятельности **, руб.			Средняя зарботная плата относящихся к основному персоналу по виду экономической деятельности ((гр. 7 + гр. 8) / гр. 2)			
	в том числе			в том числе						
	Всего (гр. 3 + гр. 4 + гр. 5)	Работающих на условиях полного рабочего времени	Работающих на условиях неполного рабочего времени	Являющихся внешними совместителя ми	Всего (гр. 7 + гр. 8 + гр. 9)	Должностные оклады (оклады)	Стимулирующие выплаты	Компенсационные выплаты	Средняя заработная плата, сохраняемая за работником в соответствии о трудовым законодательством, компенсация за неиспользованный отпуск, материальная помощь	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Январь										x
Февраль										x
Март										x
Апрель										x
Май										x
Июнь										x
Июль										x
Август										x
Сентябрь										x
Октябрь										x
Ноябрь										x
Декабрь										x
Всего:										

* При определении среднемесячной отдельной казенных учреждений Омской области, находящихся в ведении Министерства труда и социального развития Омской области, относящихся к основному персоналу по виду экономической деятельности (далее соответственно – учреждения, основной персонал), не учитываются должности директора и его заместителя (-ей), работающих на условиях внутреннего совместительства по должности, отнесенной к основному персоналу учреждения.

** При расчете суммы должностных окладов (окладов), ставок заработной платы и стимулирующих выплат основного персонала учреждения не учитывается фонд заработной платы директора и его заместителя (-ей), работающих на условиях внутреннего совместительства по должности, отнесенной к основному персоналу учреждения.

(должность) _____ (инициалы, фамилия)

" " _____ 20__ года

Приложение № 3
к Положению об оплате труда директоров
отдельных казенных учреждений Омской области,
находящихся в ведении Министерства труда и социального
развития Омской области, и их заместителей

ПРЕДЛОЖЕНИЯ
по установлению выплаты за интенсивность/высокие результаты работы
заместителю (-ям) директора

(наименование казенного учреждения Омской области – центра занятости населения, казенного учреждения
Омской области "Центр материально-технического обеспечения", находящихся в ведении Министерства труда
и социального развития Омской области (далее – учреждения)
в _____ 20__ года
(наименование месяца)

№ п/п	Должность	Предлагаемый размер выплаты за интенсивность/высокие результаты работы		Выполненные работы, по результатам которой устанавливается выплата		Обоснование (заключение) директора учреждения по установлению выплаты
		процент от должностного оклада	сумма, руб.	содержание работ (наименование)	период	
1	2	3	4	5	6	7

(должность) _____ (инициалы, фамилия)

" " _____ 20__ года

Приложение № 4
к Положению об оплате труда директоров
отдельных казенных учреждений Омской области,
находящихся в ведении Министерства труда и социального
развития Омской области, и их заместителей

ЗАКЛЮЧЕНИЕ
Министерства труда и социального развития Омской области
на предложение по установлению выплаты за интенсивность/высокие
результаты работы заместителю (-ям) директора

_____наименование казенного учреждения Омской области – центра занятости населения, казенного учреждения
Омской области "Центр материально-технического обеспечения", находящихся в ведении Министерства труда
и социального развития Омской области)
в _____ 20__ года
(наименование месяца)

№ п/п	Должность	Предлагаемый размер выплаты за интенсивность/высокие результаты работы		Выполненные работы, по результатам которой устанавливается выплата		Согласованный размер выплаты за интенсивность/высокие результаты работы		Заключение Министерства труда и социального развития Омской области
		процент от должностного оклада	сумма, руб.	наименование	период	процент от должностного оклада	сумма, руб.	
1	2	3	4	5	6	7	8	9

Министр труда и социального развития Омской области _____
(подпись) (инициалы, фамилия)

" " _____ 20__ года

Приложение № 5
к Положению об оплате труда директоров
отдельных казенных учреждений Омской области,
находящихся в ведении Министерства труда и социального
развития Омской области, и их заместителей

ПОКАЗАТЕЛИ

результативности и качества деятельности директоров отдельных казенных учреждений Омской области,
находящихся в ведении Министерства труда и социального
развития Омской области, и их заместителей

№ п/п	Перечень показателей результативности и качества деятельности	Критерии оценки результативности и качества деятельности	Размер выплаты за качество выполняемых работ, процентов от должностного оклада	Период оценки
1	2	3	4	5
1. Директор казенного учреждения Омской области, находящегося в ведении Министерства труда и социального развития Омской области (далее – учреждение), осуществляющее предоставление государственных услуг в области содействия занятости населения на территории муниципальных районов Омской области (максимальный размер выплаты за качество – 40 процентов)				
1.1	Соответствие деятельности учреждения требованиям нормативных правовых актов, распорядительных документов	Отсутствие фактов нарушения норм действующего законодательства при осуществлении уставной и финансово- хозяйственной деятельности, выявленных по результатам контрольных мероприятий надзорных органов и Министерства труда и социального развития Омской области (далее –	2	Ежеквартально

		Министерство); отсутствие фактов нарушения сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений Министерства; отсутствие обоснованных жалоб по вопросам оказания государственных услуг в области содействия занятости населения, по вопросам работы учреждения	2 2	
1.2	Численность состоявших в течение квартала на учете в учреждении ищущих работу граждан (с учетом граждан, состоявших на учете на начало квартала) в расчете на одного работника, относящегося к основному персоналу	В 1 квартале: более 50 человек от 41 до 50 человек от 25 до 40 человек менее 25 человек Во 2 квартале: более 80 человек от 61 до 80 человек от 40 до 60 человек менее 40 человек В 3 квартале: более 70 человек от 51 до 70 человек	6 4 2 0 6 4 2 0 6 4	Ежеквартально

		от 40 до 50 человек менее 40 человек В 4 квартале: более 60 человек от 46 до 60 человек от 30 до 45 человек менее 30 человек	2 0 6 4 2 0	
1.3	Удельный вес численности трудоустроенных граждан в общей численности граждан, обратившихся за содействием в центр занятости с целью поиска подходящей работы	Выполнение 100 процентов от утвержденного показателя за отчетный период	10	
1.4	Удельный вес численности безработных граждан, приступивших к профессиональному обучению безработных граждан, в численности безработных граждан, зарегистрированных в центре занятости	Выполнение 100 процентов от утвержденного показателя за отчетный период	4	
1.5	Эффективное и полное использование средств областного бюджета	Отклонение фактического исполнения распределения кассовых выплат по расходам областного бюджета (за исключением средств		Ежеквартально

		субвенции из федерального бюджета) от планового значения на 1 число месяца, следующего за отчетным кварталом:			
		не более 1,0 процента;	2		
		от 1,0 до 5,0 процента (включительно);	1		
		более 5,0 процента	0		
1.6	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных, хозяйственно-эксплуатационных систем функционирования учреждения, оборудования и транспорта	Отсутствие срывов в работе инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем и чрезвычайных ситуаций, обеспечение своевременного обслуживания и ремонта зданий, оборудования, транспорта	1		Ежеквартально
1.7	Полнота исполнения принятых бюджетных обязательств	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности при условии 100-процентного финансирования	2		Ежеквартально
1.8	Соблюдение сроков и качества представления налоговой, бюджетной, статистической и иной отчетности в Министерство и иные организации	Отсутствие фактов нарушения сроков и качества представления налоговой, статистической, бюджетной и иной отчетности	1		Ежеквартально
1.9	Обеспечение высокого уровня организации кадровой и	Отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках по соблюдению	1		Ежеквартально

	правовой работы в учреждениях	трудового и иного законодательства; отсутствие фактов нарушения трудового распорядка учреждения	1	
1.10	Предоставление государственных услуг в области содействия занятости населения в электронном виде	Доля поданных в электронном виде заявлений на предоставление государственных услуг от общего количества заявлений на предоставление государственных услуг, поступивших в центр занятости, составляет: от 30 и более; от 20 до 29%; от 10 до 19%; менее 10%	6 4 2 0	Ежеквартально
2. Директор учреждения осуществляющего предоставление государственных услуг в области содействия занятости населения на территории города Омска (максимальный размер выплаты за качество – 40 процентов)				
2.1	Соответствие деятельности учреждения требованиям нормативных правовых актов, распорядительных документов	Отсутствие фактов нарушения норм действующего законодательства при осуществлении уставной и финансово-хозяйственной деятельности, выявленных по результатам контрольных мероприятий надзорных органов и Министрства; отсутствие фактов нарушения сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений Министрства; отсутствие обоснованных жалоб по вопросам оказания государственных услуг в области	2 1 2	

		содействия занятости населения, по вопросам работы учреждения; обеспечение выполнения установленной квоты для приема на работу инвалидов	1	
2.2	Численность состоявших в течение квартала на учете в учреждениях ищущих работу граждан (с учетом граждан, состоявших на учете на начало квартала) в расчете на одного работника, относящегося к основному персоналу	В 1 квартале: более 50 человек от 41 до 50 человек от 25 до 40 человек менее 25 человек Во 2 квартале: более 80 человек от 61 до 80 человек от 40 до 60 человек менее 40 человек В 3 квартале: более 70 человек от 51 до 70 человек от 40 до 50 человек менее 40 человек	6 4 2 0 6 4 2 0 6 4 2 0	

		В 4 квартале: более 60 человек от 46 до 60 человек от 30 до 45 человек менее 30 человек	6 4 2 0	
2.3	Удельный вес численности трудоустроенных граждан в общей численности граждан, обратившихся за содействием в центр занятости с целью поиска подходящей работы	Выполнение 100 процентов от утвержденного показателя за отчетный период	10	
2.4	Удельный вес численности безработных граждан, приступивших к профессиональному обучению безработных граждан, в численности безработных граждан, зарегистрированных в центре занятости	Выполнение 100 процентов от утвержденного показателя за отчетный период	4	
2.5	Эффективное и полное использование средств областного бюджета	Отклонение фактического исполнения распределения кассовых выплат по расходам областного бюджета (за исключением средств субвенции из федерального бюджета) от планового значения на 1 число месяца, следующего за отчетным кварталом:	Ежеквартально	

		не более 1,0 процента; от 1,0 до 5,0 процента (включительно); более 5,0 процента	2 1 0	
2.6	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных, хозяйственно-эксплуатационных систем функционирования учреждения, оборудования и транспорта	Отсутствие срывов в работе инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем и чрезвычайных ситуаций, обеспечение своевременного обслуживания и ремонта зданий, оборудования, транспорта	1	Ежеквартально
2.7	Полнота исполнения принятых бюджетных обязательств	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности при условии 100-процентного финансирования	2	Ежеквартально
2.8	Соблюдение сроков и качества представления налоговой, бюджетной, статистической и иной отчетности в Министерство и иные организации	Отсутствие фактов нарушения сроков и качества предоставления налоговой, статистической, бюджетной и иной отчетности	1	Ежеквартально
2.9	Обеспечение высокого уровня организации кадровой и правовой работы в учреждении	Отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках по соблюдению трудового и иного законодательства;	1	Ежеквартально
		отсутствие фактов нарушения трудового	1	

	распорядка учреждения		
2.10	Предоставление государственных услуг в области содействия занятости населения в электронном виде	Доля поданных в электронном виде заявлений на предоставление государственных услуг от общего количества заявлений на предоставление государственных услуг, поступивших в центр занятости, составляет: от 30% и более; от 20 до 29%; от 10 до 19%; менее 10%	Ежеквартально 6 4 2 0
3. Директор казенного учреждения Омской области "Центр материально-технического обеспечения" (максимальный размер выплаты за качество – 40 процентов)			
3.1	Соответствие деятельности учреждения требованиям нормативных правовых актов, распорядительных документов, в т.ч. по квоте	Отсутствие фактов нарушения норм действующего законодательства при осуществлении уставной и финансово-хозяйственной деятельности, выявленных по результатам контрольных мероприятий надзорных органов и Министерства; отсутствие фактов нарушения сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений Министерства; отсутствие обоснованных жалоб по вопросам работы учреждения обеспечение выполнения установленной квоты для приема на работу инвалидов	Ежеквартально 2 1 2 1

3.2	Обеспечение высокого уровня организации кадровой и правовой работы в учреждении	Отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках по соблюдению трудового и иного законодательства; отсутствие фактов нарушения трудового распорядка учреждения	2 2	Ежеквартально
3.3	Полнота исполнения принятых бюджетных обязательств	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности при условии 100-процентного финансирования	6	Ежеквартально
3.4	Эффективное и полное использование средств областного бюджета	Отклонение фактического исполнения распределения кассовых выплат по расходам областного бюджета (за исключением средств субвенции из федерального бюджета) от планового значения на 1 число месяца, следующего за отчетным кварталом: не более 1,0 процента; от 1 до 5,0 процента (включительно); более 5,0 процента	6 3 0	Ежеквартально
3.5	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных, хозяйственно-эксплуатационных систем функционирования учреждения, оборудования и транспорта	Отсутствие срывов в работе инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем и чрезвычайных ситуаций, обеспечение своевременного обслуживания и ремонта зданий, оборудования, транспорта	5	Ежеквартально

3.6	Содержание площадей зданий и прилегающих к ним территорий в надлежащем состоянии	Своевременное и качественное проведение работ по уборке площадей зданий и благоустройству территории, прилегающей к зданиям, находящимся в оперативном управлении учреждения	5	Ежеквартально
3.7	Соблюдение сроков и порядка осуществления закупок товаров, работ, услуг для государственных нужд	Отсутствие нарушений, замечаний Министерства	5	Ежеквартально
3.8	Соблюдение сроков и качества представления налоговой, бюджетной, статистической и иной отчетности в Министерство и иные организации	Отсутствие фактов нарушения сроков и качества предоставления налоговой, статистической, бюджетной и иной отчетности	3	Ежеквартально
4. Заместитель директора учреждения, за исключением заместителя директора учреждения, курирующего финансовые вопросы, заместителя директора казенного учреждения Омской области "Центр материально-технического обеспечения", заместителя директора, начальника отдела организационного, правового и кадрового обеспечения заместителя директора (максимальный размер выплаты за качество – 40 процентов)				
4.1	Соответствие деятельности учреждения требованиям нормативных правовых актов, распоряжительных документов	Отсутствие фактов нарушения норм действующего законодательства при осуществлении уставной и финансово-хозяйственной деятельности, выявленных по результатам контрольных мероприятий надзорных органов и Министерства;	2	Ежеквартально
		отсутствие фактов нарушения сроков выполнения приказов, поручений,	2	

		распоряжений Министерства и директора учреждения;		
4.2	Численность состоявших в течение квартала на учете в учреждениях ищущих работу граждан (с учетом граждан, состоявших на учете на начало квартала) в расчете на одного работника, относящегося к основному персоналу	отсутствие обоснованных жалоб по вопросам оказания государственных услуг в области содействия занятости населения, по вопросам работы учреждения	2	Ежеквартально
		В 1 квартале:		
		более 50 человек	6	
		от 41 до 50 человек	4	
		от 25 до 40 человек	2	
		менее 25 человек	0	
		Во 2 квартале:		
		более 80 человек	6	
		от 61 до 80 человек	4	
		от 40 до 60 человек	2	
		менее 40 человек	0	
		В 3 квартале:		
		более 70 человек	6	
		от 51 до 70 человек	4	
		от 40 до 50 человек	2	

		менее 40 человек В 4 квартале:	0	
		более 60 человек	6	
		от 46 до 60 человек	4	
		от 30 до 45 человек	2	
		менее 30 человек	0	
4.3	Удельный вес численности трудоустроенных граждан в общей численности граждан, обратившихся за содействием в центр занятости с целью поиска подходящей работы	Выполнение 100 процентов от утвержденного показателя за отчетный период	6	
4.4	Удельный вес численности безработных граждан, приступивших к профессиональному обучению безработных граждан, в численности безработных граждан, зарегистрированных в центре занятости	Выполнение 100 процентов от утвержденного показателя за отчетный период	4	
4.5	Качество исполнения технологий работы и административных регламентов предоставления государственных услуг	Своевременность и полнота выполнения технологий работы и административных регламентов предоставления государственных услуг	5	Ежеквартально

4.6	Обеспечение качественного планирования и исполнения бюджетных средств на осуществление социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными. Своевременность начисления и перечисления безработным гражданам социальных выплат	Отклонение фактического расхода средств субвенции на осуществление социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными, от планового значения на 1 число месяца, следующего за отчетным кварталом (при отсутствии задержек (нарушения сроков) начисления и перечисления безработным гражданам социальных выплат), в размере: не более 2,0 процента; от 2,0 до 5,0 процента; более 5,0 процента	5 3 0	Ежеквартально
4.7	Соблюдение сроков и порядка осуществления закупок товаров, работ, услуг для государственных нужд	Отсутствие нарушений, замечаний директора учреждения, Министерства	1	Ежеквартально
4.8	Соблюдение сроков и качества предоставления статистической и иной отчетности в Министерство и иные организации	Отсутствие фактов нарушения сроков и качества предоставления статистической и иной отчетности	4	Ежеквартально
4.9	Предоставление государственных услуг в области содействия занятости населения в электронном виде	Доля поданных в электронном виде заявлений на предоставление государственных услуг от общего количества заявлений на предоставление государственных услуг,		Ежеквартально

		поступивших в центр занятости, составляет:		
		от 30% и более;	3	
		от 20 до 29%;	2	
		от 10 до 19%;	1	
		менее 10%	0	
5. Заместитель директора учреждения, курирующий финансовые вопросы (максимальный размер выплаты за качество – 40 процентов)				
5.1	Соответствие деятельности учреждения требованиям нормативных правовых актов, распоряжительных документов	Отсутствие фактов нарушения норм действующего законодательства при осуществлении уставной и финансово-хозяйственной деятельности, выявленных по результатам контрольных мероприятий надзорных органов и Министерства;	2	Ежеквартально
		отсутствие фактов нарушения сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений Министерства и директора учреждения;	2	
		отсутствие обоснованных жалоб по вопросам оказания государственных услуг в области содействия занятости населения, по вопросам работы учреждения	2	
5.2	Обеспечение качественного планирования и исполнения	Отклонение фактического расхода средств субвенции на осуществление социальных		Ежеквартально

	бюджетных средств на осуществление социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными. Своевременность начисления и перечисления безработным гражданам социальных выплат	выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными, от планового значения на 1 число месяца, следующего за отчетным кварталом (при отсутствии задержек (нарушения сроков) начисления и перечисления безработным гражданам социальных выплат), в размере: не более 2,0 процента; от 2,0 до 5,0 процента; более 5,0 процента	5 3 0	
5.3	Эффективное и полное использование средств областного бюджета	Отклонение фактического исполнения распределения кассовых выплат по расходам областного бюджета (за исключением средств субвенции из федерального бюджета) от планового значения на 1 число месяца, следующего за отчетным кварталом: не более 1,0 процента; от 1,0 до 5,0 процента (включительно); более 5,0 процента	5 3 0	Ежеквартально
5.4	Полнота исполнения принятых бюджетных обязательств	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности при условии 100-процентного финансового обеспечения распределения кассовых выплат из областного бюджета по заявкам учреждения	10	Ежеквартально

		отсутствие обоснованных жалоб по вопросам работы учреждения	2	
6.2	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных, хозяйственно-эксплуатационных систем функционирования учреждения, оборудования и транспорта	Отсутствие срывов в работе инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем и чрезвычайных ситуаций, обеспечение своевременного обслуживания и ремонта зданий, оборудования, транспорта	5	Ежеквартально
6.3	Содержание площадей зданий и прилегающих к ним территорий в надлежащем состоянии	Своевременное и качественное проведение работ по уборке площадей зданий и благоустройству территории, прилегающей к зданиям, находящимся в оперативном управлении учреждения	5	Ежеквартально
6.4	Соблюдение сроков и порядка осуществления закупок товаров, работ, услуг для государственных нужд	Отсутствие нарушений, замечаний директора учреждения, Министерства	5	Ежеквартально
6.5	Полнота исполнения принятых бюджетных обязательств	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности при условии 100-процентного финансирования	5	Ежеквартально
6.6	Эффективное и полное использование средств областного бюджета	Отклонение фактического исполнения распределения кассовых выплат по расходам областного бюджета (за исключением средств субвенции из федерального бюджета) от планового значения на 1 число месяца,		Ежеквартально

		следующего за отчетным кварталом: не более 1,0 процента; от 1,0 до 5,0 процента (включительно); более 5,0 процента	5 3 0	
6.7	Обеспечение сохранности движимого и недвижимого имущества и рационального использования материальных ресурсов	Своевременное и качественное обслуживание движимого и недвижимого имущества, отсутствие фактов неэффективного и нерационального использования материальных ресурсов учреждения	5	Ежеквартально
6.8	Соблюдение сроков и качества представления статистической и иной отчетности в Министерство и иные организации	Отсутствие фактов нарушения сроков и качества предоставления статистической и иной отчетности	4	Ежеквартально
7. Заместитель директора, начальник отдела организационного, правового и кадрового обеспечения (максимальный размер выплаты за качество – 40 процентов)				
7.1	Соответствие деятельности учреждения требованиям нормативных правовых актов, распоряжительных документов	Отсутствие фактов нарушения норм действующего законодательства при осуществлении уставной и финансово-хозяйственной деятельности, выявленных по результатам контрольных мероприятий надзорных органов и Министерства; отсутствие фактов нарушения сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений Министерства и директора	2 2	Ежеквартально

	учреждения; отсутствие обоснованных жалоб по вопросам работы учреждения	2	
7.2	Обеспечение высокого уровня организации кадровой и правовой работы в учреждении	3	Ежеквартально
	Отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках по соблюдению трудового и иного законодательства; отсутствие фактов нарушения трудового распорядка учреждения	3	
7.3	Обеспечение качества учета и сохранности организационно-распорядительной документации, ведение архивного дела	6	Ежеквартально
7.4	Обеспечение выпуска газет и освещения деятельности учреждения в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и средствах массовой информации (далее – СМИ)	6	Ежеквартально
7.5	Обеспечение бесперебойной работы технических систем и оборудования, программного обеспечения	2	Ежеквартально
	Своевременное устранение неисправностей, возникших в процессе эксплуатации технических систем и оборудования; своевременное представление заявок на	2	

		оборудование и запасные части, программное обеспечение; своевременное оформление технической документации по ремонту технических систем и оборудования	2	
7.6	Обеспечение информационной безопасности	Своевременное проведение работ по внутреннему контролю состояния информационной безопасности и предоставление отчетности в Министерство; отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках по обеспечению информационной безопасности; обеспечение качественного приема и отправки информации по каналам связи, в том числе защищенным	2 2 2	Ежеквартально
7.7	Соблюдение сроков и качества представления статистической и иной отчетности в Министерство и иные организации	Отсутствие фактов нарушения сроков и качества предоставления статистической и иной отчетности	4	Ежеквартально

Приложение № 6
к Положению об оплате труда директоров
отдельных казенных учреждений Омской области,
находящихся в ведении Министерства труда и социального
развития Омской области, и их заместителей

ОТЧЕТ

о достижении показателей результативности и качества деятельности
директорами отдельных казенных учреждений Омской области,
находящихся в ведении Министерства труда и социального
развития Омской области (далее – учреждения),
за _____ 20__ года
(отчетный период)

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Наименование учреждения	Перечень показателей качества	Установленные критерии оценки результативности и качества деятельности	Установленный размер выплаты за качество выполняемых работ (процентов от должностного оклада)	Фактическое выполнение критериев оценки результативности и качества деятельности	Фактический размер выплаты за качество выполняемых работ по результатам оценки деятельности (процентов от должностного оклада)	Примечание
1	2	3	4	5	6	7	8	9

(должность) _____ (подпись) _____ (инициалы, фамилия)

" ____ " _____ 20__ года

Приложение № 7
к Положению об оплате труда директоров
отдельных казенных учреждений Омской области,
находящихся в ведении Министерства труда и социального
развития Омской области, и их заместителей

ОТЧЕТ
о достижении показателей результативности и качества деятельности
заместителем (-ями) директора

(наименование казенного учреждения Омской области – центра занятости населения,
казенного учреждения Омской области "Центр материально-технического обеспечения",
находящихся в ведении Министерства труда и социального развития Омской области)
за _____ 20__ года
(отчетный период)

№ п/п	Фамилия, имя, отчество, должность	Перечень показателей качества	Установленные критерии оценки результативности и качества деятельности	Установленный размер выплаты за качество выполняемых работ (процентов от должностного оклада)	Фактическое выполнение критериев оценки результативности и качества деятельности	Фактический размер выплаты за качество выполняемых работ по результатам оценки деятельности (процентов от должностного оклада)	Примечание
1	2	3	4	5	6	7	8

(должность) _____ (подпись) _____ (инициалы, фамилия)

" " _____ 20__ года

Приложение № 8
к Положению об оплате труда директоров
отдельных казенных учреждений Омской области,
находящихся в ведении Министерства труда и социального
развития Омской области, и их заместителей

ПРЕДЛОЖЕНИЕ

по установлению выплаты за качество выполняемых работ
заместителю (-ям) директора

(наименование казенного учреждения Омской области – центра занятости населения,
казенного учреждения Омской области "Центр материально-технического обеспечения",
находящихся в ведении Министерства труда и социального развития Омской области)
за _____ 20__ года
(отчетный период)

№ п/п	Должность	Перечень показателей качества	Установленные критерии оценки результативности и качества деятельности	Установленный размер выплаты за качество выполняемых работ (процентов от должностного оклада)	Фактическое выполнение критериев оценки результативности и качества деятельности	Предлагаемый размер выплаты за качество выполняемых работ по результатам оценки деятельности (процентов от должностного оклада)	Примечание
1	2	3	4	5	6	7	8

(должность) _____ (инициалы, фамилия)

" " _____ 20__ года _____

Приложение № 9
к Положению об оплате труда директоров
отдельных казенных учреждений Омской области,
находящихся в ведении Министерства труда и социального
развития Омской области, и их заместителей

ЗАКЛЮЧЕНИЕ
Министерства труда и социального развития Омской области на предложение
по установлению выплаты за качество выполняемых
работ заместителю (-ям) директора

(наименование казенного учреждения Омской области – центра занятости населения,
казенного учреждения Омской области "Центр материально-технического обеспечения",
находящихся в ведении Министерства труда и социального развития Омской области)
за _____ 20 ____ года

(отчетный период)

№ п/п	Должность	Перечень показателей качества	Установленные критерии оценки результативности и качества деятельности	Установленный размер выплаты за качество выполняемых работ (процентное от должностного оклада)	Фактическое выполнение критериев оценки результативности и качества деятельности	Предлагаемый размер выплаты за качество выполняемых работ по результатам оценки деятельности (процентов от должностного оклада)	Согласованный размер выплаты за качество выполняемых работ по результатам оценки деятельности (процентов от должностного оклада)	Заключение Министерства труда и социального развития Омской области
1	2	3	4	5	6	7	8	9

Министр труда и социального развития Омской области

_____ (подпись) (инициалы, фамилия)

" " _____ 20 ____ года

Приложение № 10
к Положению об оплате труда директоров
отдельных казенных учреждений Омской области,
находящихся в ведении Министерства труда и социального
развития Омской области, и их заместителей

ИНФОРМАЦИЯ
о фонде оплаты труда и предложениях по премированию директора,
заместителя (-ей) директора

(наименование казенного учреждения Омской области – центра занятости населения,
казенного учреждения Омской области "Центр материально-технического обеспечения",
находящихся в ведении Министерства труда и социального развития Омской области)
по итогам работы за 20__ год

Общий объем премиальных выплат за 11 месяцев 20__ года					Предложения по премированию в декабре 20__ года										Итого планируемый размер премиальных выплат за 20__ год			Ожидаемое исполнение по фонду оплаты труда (далее - ФОТ) за 20__ год			Примечание
директор, заместитель (-и) директора		основной персонал		директор		Заместитель (- и) директора		основной персонал				директор, заместитель (- и) директора		основной персонал				Общий объем ФОТ, руб.	ФОТ по административно- управленческому и вспомогательному персоналу		
руб.	процент к окладу	на одного специалиста	руб.	процент к окладу	руб.	процент к окладу	руб.	процент к окладу	на одного специалиста	процент к окладу	руб.	процент к окладу	на одного специалиста	процент к окладу	руб.	процент от общего ФОТ	руб.	процент от общего ФОТ			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	

(должность)

(инициалы, фамилия)

" "

20__ года

Приложение № 11

к Положению об оплате труда директоров
отдельных казенных учреждений Омской области,
находящихся в ведении Министерства труда и социального
развития Омской области, и их заместителей

ИНФОРМАЦИЯ
об итогах расчета Министерством труда и социального развития
Омской области размера премиальных выплат
заместителю (-ям) директора

(наименование казенного учреждения Омской области – центра занятости населения,
казенного учреждения Омской области "Центр материально-технического обеспечения",
находящихся в ведении Министерства труда и социального
развития Омской области (далее – учреждения))
за _____ 20__ года
(отчетный период)

№ п/п	Должность	Расчетный размер премиальных выплат		Примечание
		процент от должностного оклада	сумма, рублей	
1	2	3	4	5

Министр труда и социального развития Омской области _____
(подпись) (инициалы, фамилия)

Заместитель Министра труда
и социального развития Омской области
осуществляющий координацию деятельности учреждений _____
(подпись) (инициалы, фамилия)

" ____ " _____ 20__ года _____

ПОРЯДОК

установления стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж работы в отдельных казенных учреждениях Омской области, находящихся в ведении Министерства труда и социального развития Омской области

1. Общие положения

1. Настоящий Порядок определяет порядок расчета стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж работы в отдельных казенных учреждениях Омской области – центров занятости населения Омской области, казенного учреждения Омской области "Центр материально-технического обеспечения", находящихся в ведении Министерства труда и социального развития Омской области (далее соответственно – стаж работы, учреждение, Министерство).

2. Стаж работы исчисляется календарно (в годах, месяцах, днях).

3. Периоды, засчитываемые в стаж работы, суммируются.

4. Основным документом для установления стажа работы является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут выступать надлежащим образом заверенные справки органов государственной власти, органов местного самоуправления, организаций, подтверждающие наличие обстоятельств, имеющих значение при определении стажа работы.

5. Ответственность за своевременный пересмотр размера выплаты за стаж работы работников учреждений возлагается на директора учреждения.

6. Стаж работы устанавливается:

1) директору учреждения – распоряжением Министерство, проект которого готовится отделом по управлению персоналом департамента кадрового и документационного обеспечения Министерства;

2) заместителю директора учреждения, работникам учреждений – локальным нормативным актом учреждения.

2. Определение стажа работы работников учреждений

7. В стаж работы работников учреждений включается время работы в государственной службе занятости населения и социально-трудовой сфере.

8. По решению директора учреждения в стаж работы работникам учреждения дополнительно засчитываются периоды замещения отдельных должностей руководителей и специалистов на предприятиях, в учреждениях, организациях, опыт и знание работы в которых необходимы работникам учреждения для выполнения должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией по занимаемой должности.

Указанные периоды включаются в стаж работы локальным нормативным актом учреждения на основании заявления работника учреждения и документов, подтверждающих, что характер деятельности, связанный с исполнением должностных обязанностей в периоды работы, предлагаемый для включения в стаж работы, и приобретенные при этом опыт и знания необходимы для выполнения должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией по занимаемой должности (копия должностной инструкции, трудового договора, иные документы, подтверждающие трудовую деятельность).

3. Определение стажа работы директоров учреждений и их заместителей

9. В стаж работы директоров учреждений и их заместителей включается:

1) время работы в должности руководителя в организациях любых форм собственности и (или) специалиста в государственных и муниципальных учреждениях (для заместителя директора, курирующего финансовые вопросы, включается в том числе время работы руководителем и специалистом бухгалтерских и финансовых служб в организациях любых форм собственности);

2) время работы по 31 декабря 1991 года в должности руководителя или специалиста, на выборных должностях, занимаемых на постоянной основе, в органах государственной власти и управления СССР и РСФСР, а также в организациях и учреждениях, выполнявших в СССР в соответствии с законодательством СССР и союзных республик функции государственного управления;

3) время работы с 1 января 1992 года в должности руководителя или специалиста, на выборных должностях, занимаемых на постоянной основе, в органах государственной власти, органах местного самоуправления;

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

5) время военной службы, службы в органах внутренних дел, органах государственной безопасности, налоговой полиции, таможенных органах, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы в соответствии с законодательством;

6) время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением соответствующим органом государственной власти, иным государственным органом, органом местного самоуправления, государственным учреждением для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;

7) время работы на выборных освобожденных должностях в профсоюзных органах.

ПОРЯДОК

выплаты материальной помощи работникам, заместителям директора,
директорам отдельных казенных учреждений Омской области,
находящихся в ведении Министерства труда и социального
развития Омской области

1. Настоящий Порядок определяет условия предоставления материальной помощи работникам, директорам отдельных казенных учреждений Омской области – центров занятости населения, казенного учреждения Омской области "Центр материально-технического обеспечения", находящихся в ведении Министерства труда и социального развития Омской области (далее соответственно – учреждения, Министерство) и их заместителям.

2. Материальная помощь выплачивается в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного в смете учреждения.

3. Материальная помощь является выплатой непроизводственного характера и не может зависеть от результатов деятельности учреждений и быть связана с индивидуальными результатами труда работников, директоров учреждений и их заместителей. Материальная помощь не носит стимулирующий или компенсационный характер.

4. Оказание материальной помощи:

1) работникам, заместителям директоров и главным бухгалтерам учреждений осуществляется по решению директора учреждения на основании их письменного заявления локальным нормативным актом учреждения;

2) директорам учреждений осуществляется по решению Министерства на основании их письменного заявления распоряжением Министерства. Подготовка проекта распоряжения Министерства об оказании материальной помощи директорам учреждений осуществляется отделом по управлению персоналом департамента кадрового и документационного обеспечения Министерства.

5. Размер, условия и порядок предоставления материальной помощи устанавливаются локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством.

6. Материальная помощь работникам, директорам, их заместителям и главным бухгалтерам выплачивается в размере не более двух должностных окладов (окладов) в год к ежегодному оплачиваемому отпуску (к его части при разделении отпуска на части) либо в любое другое время.

Выплата материальной помощи работникам, директорам, их заместителям и главным бухгалтерам, принятым в текущем году, производится пропорционально отработанному времени.

7. Материальная помощь может выплачиваться работникам, директорам, их заместителям и главным бухгалтерам сверх двух должностных окладов (окладов) в год в исключительных случаях при возможности выделения бюджетных средств из фонда оплаты труда учреждения и наличии подтверждающих документов:

1) в случае причинения ущерба имуществу работника в результате стихийного бедствия, аварийных и чрезвычайных ситуаций (хищение, грабеж, разбой, пожар, затопление, повреждение или уничтожение имущества) при предоставлении копии акта жилищно-коммунальной управляющей компании, копии справки из органов внутренних дел о совершенном преступлении, копии акта о затоплении от собственника помещения, копии справки об аварии коммунальных сетей, копии акта противопожарной службы, копии документа, подтверждающего принадлежность имущества, и т.п.;

2) при продолжительном, тяжелом или хроническом заболевании, травме, признании инвалидом работника (супруга/супруги, родителей, детей) при представлении копии заключения (справки) медицинского учреждения и (или) документов, подтверждающих родство (свойство) (копия свидетельства о браке, копия свидетельства о рождении/усыновлении, копия свидетельства об установлении отцовства, копия свидетельства о перемене имени), и т.п.;

3) в случае смерти работника материальная помощь оказывается супругу (супруге), одному из родителей, детям или иному лицу, оплачивающему похороны по заявлению одного из указанных лиц с обязательным представлением копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство (свойство) (копия свидетельства о браке, копия свидетельства о рождении (усыновлении), копия свидетельства об установлении отцовства, копия свидетельства о перемене имени), и т.п.;

4) в случае смерти (гибели) близкого родственника (свойственника) работника при представлении копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство (свойство) с умершим (копия свидетельства о браке, копия свидетельства о рождении/усыновлении, копия свидетельства об установлении отцовства, копия свидетельства о перемене имени), и т.п.;

5) при рождении ребенка (усыновление/удочерение) по предоставлению копии свидетельства о рождении (усыновлении/удочерении) ребенка;

6) при заключении брака работником (впервые) по предоставлению копии свидетельства о заключении брака;

7) при наступлении в отношении работника (супруга/супруги, родителей, детей) несчастного случая при предоставлении копии заключения учреждения медико-социальной экспертизы о степени утраты трудоспособности, документов, подтверждающих родство (свойство) (копия свидетельства о браке, копия свидетельства о рождении/усыновлении, копия свидетельства об установлении отцовства, копия свидетельства о перемене имени), и т.п.;

8) в иных подобных случаях, установленных локальным нормативным актом учреждения.

Материальная помощь оказывается по основаниям, предусмотренным

настоящим пунктом, возникшим в текущем финансовом году. В случае возникновения указанных оснований в декабре текущего финансового года право подачи заявления на оказание материальной помощи может быть реализовано в очередном финансовом году.

8. Материальная помощь не выплачивается:

1) работникам, директорам, их заместителям и главным бухгалтерам, находящимся в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 7 настоящего Порядка;

2) работникам, директорам, их заместителям и главным бухгалтерам, уволенным из учреждения и получившим материальную помощь в текущем календарном году и вновь принятым в этом же году в учреждение.

В случае если увольняющимся работникам, директорам, их заместителям и главным бухгалтерам материальная помощь была выплачена в текущем календарном году, то выплаченная материальная помощь удержанию не подлежит.

МЕТОДИКА

формирования фонда оплаты труда отдельных казенных учреждений Омской области, находящихся в ведении Министерства труда и социального развития Омской области

1. Настоящая Методика определяет порядок формирования фонда оплаты труда в отдельных казенных учреждениях Омской области – центров занятости населения, казенного учреждения Омской области "Центр материально-технического обеспечения", находящихся в ведении Министерства труда и социального развития Омской области (далее соответственно – учреждения, Министерство).

2. Годовой фонд оплаты труда учреждений определяется по следующей формуле:

$$\Phi_{\text{ку}} = \Phi_{\text{ку}}^{\text{пл}} \times \text{П}, \text{ где:}$$

$\Phi_{\text{ку}}$ – фонд оплаты труда учреждений;

$\Phi_{\text{ку}}^{\text{пл}}$ – расчетный объем финансовых средств на оплату труда работников учреждений, определяемый по следующей формуле:

$$\Phi_{\text{ку}}^{\text{пл}} = \text{Д} \times (12 + \text{С} + \text{К} + \text{М}), \text{ где:}$$

Д – сумма должностных окладов работников учреждений по штатному расписанию;

С – количество должностных окладов работников учреждений, планируемое на стимулирующие выплаты, принимаемое равным 10;

К – количество должностных окладов работников учреждений, планируемое на компенсационные выплаты, принимаемое равным 4;

М – количество должностных окладов работников учреждений, планируемое на материальную помощь, принимаемое равным 2;

П – поправочный коэффициент формирования фонда оплаты труда, определяемый по следующей формуле:

$$\text{П} = \Phi_{\text{ку}}^{\text{по}} / \Phi_{\text{ку}}^{\text{пл}}, \text{ где:}$$

$\Phi_{\text{ку}}^{\text{по}}$ – годовой объем доведенных Министерством финансов Омской области до Министерства предельных объемов бюджетных ассигнований областного бюджета и (или) лимитов бюджетных обязательств на фонд оплаты труда учреждений.

3. По решению Министерства в текущем финансовом году фонд оплаты труда учреждения может быть уменьшен в следующих случаях:

1) сокращения штатной численности работников учреждения;

2) введения новых или изменения действующих условий оплаты труда;

3) возникновения экономии по фонду оплаты труда ввиду невыполнения условий предоставления стимулирующих выплат, установленных положением об оплате труда.

4. Увеличение фонда оплаты труда учреждения в текущем финансовом году возможно в случае увеличения Министерству соответствующих лимитов бюджетных обязательств, перераспределения бюджетных средств между учреждениями и (или) за счет экономии бюджетных средств.

Приложение № 6
к приказу Министерства труда и
социального развития Омской области
от 01 ноября 2019 года № 134-н

ПЕРЕЧЕНЬ *

должностей работников отдельных казенных учреждений Омской области – центров занятости населения, казенного учреждения Омской области "Центр материально-технического обеспечения", находящихся в ведении Министерства труда и социального развития Омской области, относящихся к основному персоналу ** по виду экономической деятельности

№ п/п	Наименование должности
1. Казенные учреждения Омской области – центры занятости населения Омской области, находящиеся в ведении Министерства труда и социального развития Омской области (далее – учреждения)	
1.1	Заместитель директора учреждения***
1.2	Начальник отдела учреждения
1.3	Заместитель начальника отдела учреждения
1.4	Главный инспектор учреждения
1.5	Главный специалист учреждения
1.6	Ведущий инспектор учреждения
1.7	Ведущий профконсультант
1.8	Старший инспектор учреждения
1.9	Инспектор центра занятости населения I и II категорий
1.10	Профконсультант I и II категорий
1.11	Инспектор учреждения
1.12	Специалист учреждения
1.13	Специалист по профориентации
1.14	Специалист по социальной и психологической адаптации граждан

1.15	Профконсультант
1.16	Психолог
1.17	Юрисконсульт
1.18	Ведущий экономист
2. Казенное учреждение Омской области "Центр материально-техническое обеспечение"	
2.1	Начальник отдела в отделе размещения заказов и управления имуществом, хозяйственном отделе
2.2	Заместитель начальника в отделе размещения заказов и управления имуществом, хозяйственном отделе
2.3	Главный специалист в отделе размещения заказов и управления имуществом, хозяйственном отделе
2.4	Ведущий специалист в отделе размещения заказов и управления имуществом, хозяйственном отделе
2.5	Водитель автомобиля
2.6	Слесарь по ремонту автомобилей 2, 3, 4, 5, 6 и 7 разрядов
2.7	Слесарь-сантехник 2, 3, 4, 5, 6 и 7 разрядов
2.8	Столяр 2, 3, 4, 5, 6 и 7 разрядов
2.9	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 2, 3, 4, 5, 6 и 7 разрядов
2.10	Электромонтер станционного оборудования телефонной связи 2, 3, 4, 5, 6 и 7 разрядов
2.11	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 1, 2, 3 и 4 разрядов
2.12	Подсобный рабочий 1 и 2 разрядов
2.13	Лифтер
2.14	Сторож (вахтер)
2.15	Уборщик территорий
2.16	Уборщик служебных помещений

* Перечень установлен с учетом положений 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".

** Основной персонал – работники отдельных казенных учреждений Омской области, находящихся в ведении Министерства труда и социального развития Омской области (далее – учреждения), непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей его деятельности, а также их непосредственные руководители.

*** Для учреждений осуществляющих предоставление государственных услуг в области содействия занятости населения, расположенных на территории муниципальных районов Омской области.

Приложение № 7
к приказу Министерства труда и
социального развития Омской области
от 01 ноября 2019 года № 137-п

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников отдельных казенных учреждений Омской области – центров занятости населения, казенного учреждения Омской области "Центр материально-технического обеспечения", находящихся в ведении Министерства труда и социального развития Омской области, относящихся к административно-управленческому персоналу*

№ п/п	Наименование должности
1	Директор центра занятости
2	Директор
3	Заместитель директора центра занятости**
4	Заместитель директора казенного учреждения Омской области "Центр материально-технического обеспечения"***
5	Заместитель директора, начальник отдела организационного, правового и кадрового обеспечения

* Административно-управленческий персонал центров занятости населения Омской области, казенного учреждения Омской области "Центр материально-технического обеспечения", находящихся в ведении Министерства труда и социального развития Омской области (далее – учреждения), занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждений, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждений.

** Для учреждения, осуществляющего предоставление государственных услуг в области содействия занятости населения на территории города Омска, и казенного учреждения Омской области "Центр материально-технического обеспечения".