



МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ОМСКОЙ ОБЛАСТИ

П Р И К А З

24 апреля 2020 года

№ 60-п

г. Омск

**Об оплате труда работников казенных учреждений Омской области –
центров занятости населения**

В соответствии с пунктом 1 Положения об 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 Положение об оплате труда работников казенных учреждений Омской области – центров занятости населения, находящихся в ведении Министерства труда и социального развития Омской области, согласно приложению к настоящему приказу.

2. Директорам казенных учреждений Омской области – центров занятости населения, находящихся в ведении Министерства труда и социального развития Омской области, в срок до 1 мая 2020 года привести условия оплаты труда работников учреждений в соответствие с Положением, утвержденным пунктом 1 настоящего приказа, в установленном порядке.

3. Признать утратившим силу:

1) приказ Министерства труда и социального развития Омской области от 1 ноября 2019 года № 137-п "Об оплате труда работников отдельных казенных учреждений Омской области, находящихся в ведении Министерства труда и социального развития Омской области";

2) приказ Министерства труда и социального развития Омской области от 2 декабря 2019 года № 151-п "О внесении изменений в приказ Министерства труда и социального развития Омской области от 1 ноября 2019 года № 137-п".

4. Настоящий приказ вступает в силу с 1 июля 2020 года.

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

Заместитель Председателя
Правительства Омской области,
Министр



В.В. Куприянов

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников казенных учреждений Омской области
– центров занятости населения, находящихся в ведении Министерства
труда и социального развития
Омской области

1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников казенных учреждений Омской области – центров занятости населения, находящихся в ведении Министерства труда и социального развития Омской области (далее соответственно – Положение, учреждения, Министерство), устанавливает условия оплаты труда работников учреждений, в том числе директоров учреждений и их заместителей, включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, условия осуществления и размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Положением и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Заработная плата работника учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

3. Положение об оплате труда работников учреждения утверждается директором учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представителя (представительного органа) работников (далее – представительный орган работников).

4. Условия оплаты труда работников учреждения, в том числе установленные им оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, их размеры, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками учреждения.

5. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров оплаты труда работников учреждения по основной должности, а также должности, замещаемой в порядке внутреннего совместительства, производится отдельно по каждой из указанных должностей.

6. Оплата труда работников учреждения осуществляется в пределах фонда оплаты труда учреждения, рассчитываемого исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке из областного бюджета.

2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, за исключением директоров учреждений и их заместителей

7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, устанавливаются в зависимости от отнесения должностей указанных работников к следующим профессионально-квалификационным группам (далее – ПКГ) должностей:

- общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";

- общеотраслевых профессий рабочих, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих";

- должности работников печатных средств массовой информации, утвержденные 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".

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, замещающих должности, включенные в ПКГ определены в приложении № 1 к настоящему Положению.

8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений замещающих должности, не включенные в ПКГ, определены в приложении № 2 к настоящему Положению.

3. Условия осуществления и размеры компенсационных выплат работникам учреждений

9. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

1) выплаты работникам учреждений, 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, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

4) иные компенсационные выплаты в соответствии с законодательством.

10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере в соответствии с требованиями законодательства за фактически отработанное время. Если по результатам специальной оценки условий труда условия на рабочем месте признаны оптимальными или допустимыми, то повышение оплаты труда не производится.

11. К заработной плате работников учреждений применяется районный коэффициент. Размер районного коэффициента составляет 15 процентов и начисляется на всю сумму заработной платы. Районный коэффициент не начисляется на материальную помощь.

12. При выполнении работником работ с различной квалификацией его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

13. Размер доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

14. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере. Размер доплаты – 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22.00 до 6.00 часов.

15. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплата труда производится в двойном размере:

1) работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

2) работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

16. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может

компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4. Условия осуществления и размеры стимулирующих выплат работникам учреждений, за исключением директоров учреждений и их заместителей

17. Работникам учреждений, за исключением директоров учреждений и их заместителей, устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- 1) надбавка за исполнение заданий особой сложности;
- 2) надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее – надбавка за стаж);
- 3) надбавка водителям автомобилей;
- 4) премия по итогам работы за месяц;
- 5) единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- 6) премия за безупречное и добросовестное исполнение трудовых обязанностей;
- 7) надбавка за почетное звание;
- 8) надбавка за ученую степень.

18. Надбавка за исполнение заданий особой сложности устанавливается работникам учреждений, предусмотренным приложением № 3 к настоящему Положению.

Размер надбавки за исполнение заданий особой сложности определяется в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и устанавливается директором учреждения ежемесячно. Максимальный размер надбавки за исполнение заданий особой сложности – 60 процентов оклада (должностного оклада).

19. Надбавка за стаж устанавливается в следующих размерах:

- 1) от 1 года до 5 лет в размере 10 процентов оклада;
- 2) от 5 лет до 10 лет в размере 15 процентов оклада;
- 3) от 10 лет до 15 лет в размере 20 процентов оклада;
- 4) свыше 15 лет в размере 25 процентов оклада.

20. В стаж работы, дающий право на получение надбавки за стаж, включаются периоды работы, предусмотренные приложением № 4 к настоящему Положению.

Основным документом для установления стажа работы является трудовая книжка. В случаях если в трудовой книжке содержатся неправильные или неточные записи либо не содержатся записи об отдельных периодах трудовой деятельности, то в качестве дополнительных документов могут быть представлены справки с места работы, из архивных учреждений, выписки из приказов и других документов, подтверждающие стаж работы.

Периоды, засчитываемые в стаж работы, суммируются. Стаж работы исчисляется специалистом, ответственным за ведение кадрового делопроизводства, календарно (в годах, месяцах, днях).

21. Надбавка водителям автомобилей учреждений устанавливается ежемесячно в размере не более 30 процентов оклада.

22. Премия по итогам работы за месяц осуществляется по результатам оценки эффективности деятельности работников в пределах фонда оплаты труда.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения, а также порядок расчета премии по итогам работы за месяц утверждается локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников должны отражать зависимость результатов труда и качества оказываемых услуг непосредственно работником, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период. Примерные показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения указаны в приложении № 5 к настоящему Положению.

23. Размер премии по итогам работы за месяц определяется в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждений или в абсолютных размерах.

Размеры премии по итогам работы за месяц устанавливаются директором учреждения с учетом рекомендаций комиссии по установлению размеров стимулирующих выплат работникам, отраженных в протоколе заседания комиссии, и должен не превышать 50 процентов оклада (должностного оклада).

24. 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 с учетом рекомендаций комиссии по установлению размеров стимулирующих выплат работникам, отраженных в протоколе заседания комиссии.

25. Премия за безупречное и добросовестное исполнение трудовых обязанностей устанавливается с целью дополнительного поощрения работников учреждения за тщательное, аккуратное и образцовое исполнение трудовых обязанностей в пределах фонда оплаты труда учреждения. Размеры премии за безупречное и добросовестное исполнение трудовых обязанностей устанавливаются директором учреждения с учетом рекомендаций комиссии по установлению размеров стимулирующих выплат работникам, отраженных в протоколе заседания комиссии.

26. Состав комиссии по установлению размеров стимулирующих выплат работникам и порядок ее работы утверждаются локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

27. Надбавка за почетное звание устанавливается в следующих размерах:

1) работникам учреждений, имеющим почетное звание Омской области, — 5 процентов от оклада (должностного оклада);

2) работникам учреждений, имеющим почетное звание Российской Федерации, – 10 процентов от оклада (должностного оклада).

Работники учреждений, имеющие несколько почетных званий, имеют право на одну из надбавок за почетное звание по их выбору.

Основанием назначения и выплаты ежемесячной надбавки к должностному окладу за почетное звание является удостоверение или иной документ, подтверждающий присвоение почетного звания.

28. Надбавка за ученую степень устанавливается в размере 10 процентов оклада (должностного оклада).

Работники учреждений, имеющие несколько ученых степеней, имеют право на одну из надбавок за ученую степень по их выбору.

Основанием назначения надбавки за ученую степень является диплом кандидата наук или доктора наук.

5. Условия оплаты труда директора учреждения и его заместителей

29. Заработная плата директора учреждения и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются распоряжением Министерства.

30. Должностные оклады директоров учреждений устанавливаются ежегодно с 1 января в соответствии с порядком расчета размеров окладов и надбавок за сложность и напряженность директорам и их заместителям учреждений, согласно приложению № 6 к настоящему Положению.

31. Размер должностного оклада директора вновь созданного учреждения устанавливается распоряжением Министерства в соответствии с группой по оплате труда директоров на период с момента вступления в силу трудового договора (но не ранее дня начала исполнения трудовых обязанностей) до окончания текущего года.

32. Размеры должностных окладов заместителей директоров учреждений устанавливаются на 15 процентов ниже должностного оклада директора учреждения.

33. Директору учреждения и его заместителям с учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

34. В целях стимулирования качественных результатов труда директору учреждения и его заместителям устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда:

- 1) надбавка за сложность и напряженность;
- 2) надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее – надбавка за стаж работы);
- 3) премия по итогам работы за квартал;
- 4) единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- 5) надбавка за почетное звание;
- 6) надбавка за ученую степень.

35. Надбавка за сложность и напряженность устанавливается директору учреждения и его заместителям ежегодно с 1 января распоряжением Министерства в одинаковом размере по результатам оценки показателей, которые определяются с учетом особенностей организации деятельности учреждения, в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению.

36. Надбавка за стаж работы устанавливается директору учреждения, его заместителям в следующих размерах:

- 1) от 1 года до 5 лет в размере 10 процентов оклада;
- 2) от 5 лет до 10 лет в размере 15 процентов оклада;
- 3) от 10 лет до 15 лет в размере 20 процентов оклада;
- 4) свыше 15 лет в размере 25 процентов оклада.

37. В стаж работы директоров учреждений и их заместителей, дающий право на получение надбавки за стаж работы, включаются:

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

2) время работы по 31 декабря 1991 года в должности руководителя, заместителя 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 в должности руководителя, заместителя руководителя, на выборных должностях, занимаемых на постоянной основе, в органах государственной власти, органах местного самоуправления с 1 января 1992 года;

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

5) военная служба, служба в органах внутренних дел, органах безопасности, Государственной противопожарной службе, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, налоговой полиции, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органах;

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

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

8) периоды временной нетрудоспособности, начавшейся во время работы в организациях, указанных в подпункте первом настоящего пункта;

9) время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с организациями, указанными в подпунктах первом – четвертом настоящего пункта.

Основным документом для установления стажа работы является трудовая книжка. В случаях если в трудовой книжке содержатся неправильные или неточные записи либо не содержатся записи об отдельных периодах трудовой деятельности, то в качестве дополнительных документов могут быть представлены справки с места работы, из архивных учреждений, выписки из приказов и иные документы, подтверждающие стаж работы.

Периоды, засчитываемые в стаж работы директоров, заместителей директора суммируются.

Стаж работы директора учреждения устанавливается распоряжением Министерства.

Стаж работы заместителей директора учреждения исчисляется специалистом, ответственным за ведение кадрового делопроизводства, календарно (в годах, месяцах, днях) и устанавливается приказами учреждений.

38. Размеры премий по итогам работы за квартал директорам учреждений и их заместителям устанавливаются по результатам оценки выполнения целевых показателей эффективности деятельности в размерах, порядке и условиях, предусмотренных приложением № 7 к настоящему Положению (далее – целевые показатели), а также с учетом выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором. В расчет для начисления премии принимается фактически отработанное время, а также период нахождения работника в ежегодном основном оплачиваемом отпуске, в служебной командировке. Время исполнения директором учреждения и его заместителем государственных или общественных обязанностей, период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда директор учреждения и его заместитель фактически не исполнял должностные обязанности с полным или частичным сохранением заработной платы или без сохранения заработной платы в соответствии с законодательством, не принимаются в расчет для начисления премии.

39. 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 учреждения.

40. Назначение премий директору учреждения и его заместителям осуществляется:

1) распоряжением Министерства – премиальных выплат директорам учреждений;

2) приказами учреждений – премий по итогам работы за квартал заместителям директоров учреждений;

3) приказами учреждений, после их согласования с заместителем Министра труда и социального развития Омской области, осуществляющим координацию деятельности учреждений, в соответствии с распределением

обязанностей, и заместителем Министра, координирующим деятельность департамента финансово-экономического обеспечения, — единовременных премий за выполнение особо важных и срочных работ заместителям директоров учреждений.

41. Надбавка за почетное звание устанавливается в следующих размерах:

1) директорам и заместителям директоров учреждений, имеющим почетное звание Омской области, — 5 процентов от должностного оклада;

2) директорам и заместителям директоров учреждений, имеющим почетное звание Российской Федерации, — 10 процентов от должностного оклада.

Директора и заместители директоров учреждений, имеющие несколько почетных званий, имеют право на одну из надбавок за почетное звание по их выбору.

Основанием назначения и выплаты ежемесячной надбавки к должностному окладу за почетное звание является удостоверение или иной документ, подтверждающий присвоение почетного звания.

42. Надбавка за ученую степень устанавливается в размере 10 процентов должностного оклада.

Директора и заместители директоров учреждений, имеющие несколько ученых степеней, имеют право на одну из надбавок за ученую степень по их выбору.

Основанием назначения надбавки за ученую степень является диплом кандидата наук или доктора наук.

6. Другие вопросы

43. Работникам, директору, заместителям директора учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения может оказываться материальная помощь. Оказание материальной помощи не связано с результатами труда.

Оказание материальной помощи осуществляется:

- к ежегодному оплачиваемому отпуску (к его части при разделении отпуска на части) либо в любое другое время, а при отсутствии заявления — одновременно с заработной платой за декабрь текущего года — в размере не более двух должностных окладов в год по заявлению работника учреждения, директора учреждения, его заместителей;

- в связи с постигшим их стихийным бедствием, пожаром, хищением имущества, тяжелым заболеванием, а также необходимостью оплаты дорогостоящих лекарств или лечения работника организации, директора учреждения, его заместителя или членов их семьи, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников, регистрацией брака, рождением ребенка и в иных подобных случаях — в размере не более одного оклада (должностного оклада) в год.

Выплата материальной помощи к ежегодному оплачиваемому отпуску работникам, директорам и их заместителям, принятым в текущем году, производится пропорционально отработанному времени.

44. Решение о выплате материальной помощи в отношении работников учреждения, заместителей директора принимается директором учреждения, в отношении директора учреждения – Министром труда и социального развития Омской области.

Материальная помощь выплачивается из фонда оплаты труда в порядке:

- директору учреждения на основании распоряжения Министерства;
 - работникам, заместителям директора учреждения, в порядке, установленном локальным нормативным актом учреждения.
-

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

РАЗМЕРЫ
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников казенных учреждений Омской области – центров занятости населения, находящихся в ведении Министерства труда и социального развития Омской области, замещающих должности, включенные в профессионально-квалификационные группы

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Размер оклада (руб.)
1	2	3	4
1. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"			
1	Уборщик служебных помещений, уборщик территории (дворник),	1 квалификационный уровень	7 900
2. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"			
2	Водитель автомобиля	1 квалификационный уровень	8 340
3. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"			
3	Документовед, инспектор центра занятости населения (в том числе с установленной внутридолжностной категорией), специалист отдела, экономист, юрисконсульт	1 квалификационный уровень	10 070
		2 квалификационный уровень (должности, по которым установлена II внутридолжностная категория)	10 420
		3 квалификационный уровень (должности, по которым установлена I внутридолжностная категория)	10 790

1	2	3	4
		4 квалификационный уровень (должности, по которым установлено производное должностное наименование "ведущий")	11 170
4	Главный специалист отдела	5 квалификационный уровень	11 560
4. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"			
5	Начальник отдела, начальник отдела центра занятости населения	1 квалификационный уровень	12 700
5. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников печатных средств массовой информации четвертого уровня"			
6	Главный редактор	3 квалификационный уровень	11 800

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

РАЗМЕРЫ

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников казенных учреждений Омской области – центров занятости населения, находящихся в ведении Министерства труда и социального развития Омской области, замещающих должности, не включенные в профессионально-квалификационные группы

№ п/п	Наименование должностей служащих (профессий рабочих), не отнесенных к профессиональным квалификационным группам	Размер окладов (руб.)
1	Специалист по системному администрированию	10 070
2	Специалист по системному администрированию II внутридолжностной категории	10 420
3	Специалист по системному администрированию I внутридолжностной категории	10 790
4	Специалист по охране труда	10 790
5	Ведущий специалист по системному администрированию	11 170
6	Главный специалист по системному администрированию	11 560
7	Главный инспектор центра занятости населения	11 560
8	Главный специалист (пресс-секретарь)	11 560
9	Главный специалист по охране труда	11 560
10	Заместитель начальника отдела	11 800
11	Заместитель начальника отдела центра занятости населения	11 800

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

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, которым установлена надбавка за исполнение
заданий особой сложности

1. Надбавка за исполнение заданий особой сложности устанавливается работникам казенных учреждений Омской области – центров занятости, находящихся в ведении Министерства труда и социального развития Омской области, населения согласно перечню:

№ п/п	Перечень должностей
1	2
1	Начальник отдела центра занятости населения
2	Начальник отдела
3	Заместитель начальника отдела центра занятости населения
4	Заместитель начальника отдела

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

ПОРЯДОК

исчисления стажа работы работников казенных учреждений Омской области
– центров занятости населения, находящихся в ведении Министерства труда и
социального развития Омской области

1. Стаж работы, являющийся основанием для установления надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (далее – надбавка за стаж) работникам казенных учреждений Омской области – центров занятости населения, находящихся в ведении Министерства труда и социального развития Омской области (далее – учреждения), исчисляется календарно (в годах, месяцах, днях).

2. В стаж работы работников учреждений засчитывается:

1) время работы как по основному месту работы, так и работы по совместительству в любой должности:

- в органах исполнительной власти Омской области и их территориальных органах;

- в Законодательном Собрании Омской области и его аппарате;

- в Контрольно-счетной палате Омской области и ее аппарате;

- в Избирательной комиссии Омской области и ее аппарате;

- в органах местного самоуправления Омской области;

- в местных государственных органах Омской области (областных советах народных депутатов, районных, городских, районных в городах, поселковых и сельских советах народных депутатов Омской области и их исполнительных комитетах);

- в органах государственной власти субъектов Российской Федерации и иных государственных органах, образованных в соответствии с конституциями (уставами) субъектов Российской Федерации, местных государственных органах (краевых, областных советах народных депутатов, советах народных депутатов автономных областей, автономных округов, районных, городских, районных в городах, поселковых и сельских советах народных депутатов и их исполнительных комитетах) и органах местного самоуправления;

2) время работы на выборных муниципальных должностях и должностях муниципальной службы в Омской области и иных субъектах Российской Федерации;

3) время работы в должности профсоюзного работника в профсоюзах, объединениях (ассоциациях) профсоюзов, первичных профсоюзных организациях;

4) время работы в социально-трудовой сфере, учреждениях образования;

5) военная служба, служба в органах внутренних дел, органах безопасности, Государственной противопожарной службе, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, налоговой полиции, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органах.

3. 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).

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

ПОКАЗАТЕЛИ

и критерии оценки эффективности деятельности работников казенных учреждений Омской области
— центров занятости населения, находящихся в ведении Министерства труда и
социального развития Омской области

№ п/п	Группы должностей	Показатели оценки эффективности деятельности работников	Критерии оценки эффективности деятельности работников
1	2	3	4
Общие показатели оценки эффективности деятельности работников			
1	Все должности, включенные в штатное расписание организаций	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей и соблюдение трудовой дисциплины Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил поведения и общения	Отсутствие фактов неисполнения или ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей. Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие нарушений техники безопасности и требований пожарной безопасности. Отсутствие фактов несоблюдения норм профессиональной этики, правил делового поведения и общения

1	2	3	4
Показатели оценки эффективности деятельности работников по группам должностей			
2	Должности работников, занятых финансово-экономическими вопросами	Соблюдение бюджетного и налогового законодательства Организация работы по недопущению и минимизации кредиторской задолженности Своевременное, целевое и эффективное использование бюджетных средств	Отсутствие нарушений сроков сдачи отчетных материалов, заявок, планов, смет, графиков. Отсутствие предписаний надзорных и контролирующих органов. Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств
3	Должности работников, занятых правовыми вопросами	Осуществление своевременной и качественной подготовки и (или) правовой экспертизы локальных нормативных актов учреждения (приказов, положений, должностных инструкций и т.п.) Осуществление правового сопровождения процесса заключения договоров, соглашений и других юридических документов, мониторинга изменений в законодательстве	Отсутствие нарушений при ведении необходимой документации, своевременное предоставление установленной отчетности. Отсутствие предписаний надзорных и контролирующих органов. Отсутствие решений суда по судебным спорам, вынесенным не в пользу учреждения. Отсутствие замечаний по подготовке и (или) правовой экспертизе локальных нормативных актов (приказов, положений, должностных инструкций и т.п.). Отсутствие обоснованных жалоб получателей социальных услуг на качество предоставляемых социальных услуг
4	Должности работников,	Осуществление своевременной	Отсутствие нарушений при ведении

1	2	3	4
	занятых кадровыми вопросами, делопроизводством и архивоведением	подготовки кадровых и архивных документов, надлежащее их оформление	необходимой документации, своевременное представление установленной отчетности. Отсутствие предписаний надзорных и контролирурующих органов. Отсутствие замечаний по результатам внутренних и внешних проверок, связанных с кадровым делопроизводством
		Соблюдение положений и норм, установленных трудовым законодательством при оформлении (сопровождении) трудовых отношений с работниками	
5	Должности работников, отвечающих за соблюдение техники безопасности	Организация мероприятий, обеспечивающих противопожарный, антитеррористический режим, своевременность поверок противопожарных и охранных средств и приборов Профилактика травматизма, чрезвычайных ситуаций, профессиональных заболеваний работников учреждения	Отсутствие травм на работе, чрезвычайных ситуаций, профессиональных заболеваний работников учреждения. Выполнение планов по улучшению условий труда, охраны труда работников учреждения, санитарно-оздоровительных мероприятий. Отсутствие обоснованных жалоб получателей услуг, замечаний по результатам проверок
6	Должности и профессии работников хозяйственной службы, занятых в сфере обслуживания и ремонта зданий и оборудования,	Обеспечение сохранности имущества и инвентаря, принадлежащего учреждению Обеспечение своевременного обслуживания и ремонта зданий и оборудования	Своевременное и качественное устранение аварийных ситуаций. Отсутствие срывов в работе инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем и чрезвычайных ситуаций, происшедших по вине работника учреждения.

1	2	3	4
	отвечающих за сохранность имущества	Осуществление контроля рационального использования материальных ресурсов (электроэнергии, тепла, воды)	Своевременное и качественное проведение работ по благоустройству прилегающей к учреждению территории. Отсутствие замечаний по результатам проверок
7	Должности работников, обеспечивающих функционирование компьютерной техники	Обеспечение бесперебойности работы компьютерной техники, систем ввода и вывода информации Обеспечение проведения работ, связанных с расширением мультисервисной или защищенной сети	Отсутствие срывов в работе компьютеров, множительной и другой оргтехники. Проведение обучающих консультаций по работе с прикладными программными модулями. Участие в проектах по внедрению информационных технологий. Выполнение работ, связанных с ремонтными или профилактическими работами, расширением мультисервисной или защищенной сети
8	Должности водителей автотранспорта	Обеспечение бережного отношения к вверенному имуществу Обеспечение безаварийного режима работы	Отсутствие замечаний по содержанию и сохранности вверенного имущества учреждения (автотранспортного средства, механизмов, приспособлений и др.).
9	Должности работников, занятых вопросами закупок	Соблюдение законодательства, регулирующего деятельность в сфере закупок Осуществление своевременной подготовки документов о закупках, надлежащее их оформление	Отсутствие предписаний надзорных и контролирующих органов. Отсутствие замечаний по результатам внутренних и внешних проверок, связанных с осуществлением закупок. Отсутствие нарушений при ведении необходимой документации, своевременное

1	2	3	4
			предоставление установленной отчетности
10	Должности работников, осуществляющих прием граждан (работодателей)	Проявление инициативы, увеличение количества и повышение качества услуг в сфере занятости населения Осуществление компетентного консультирования граждан (работодателей), обращающихся по вопросам предоставления государственных услуг и участия в дополнительных мероприятиях в области содействия занятости Соблюдение нормативов времени, установленных регламентами (порядками) оказания государственных услуг, реализации дополнительных мероприятий в области содействия занятости	Выполнение плановых целевых показателей деятельности. Отсутствие обоснованных жалоб граждан (работодателей) на нарушения, связанные с проведением консультирования, приемом документов по предоставлению государственных услуг, для участия в дополнительных мероприятиях в области содействия занятости. Отсутствие замечаний по соблюдению регламентов (порядков) оказания государственных услуг, реализации дополнительных мероприятий в области содействия занятости. Отсутствие замечаний по формированию пакета документов по вопросам предоставления государственных услуг и реализации дополнительных мероприятий в области

1	2	3	4
		Качественное формирование пакета документов по вопросам предоставления государственных услуг и реализации дополнительных мероприятий в области содействия занятости	содействия занятости
11	Должности работников, осуществляющих начисление безработным гражданам социальных выплат	Своевременность начисления и перечисления безработным гражданам социальных выплат Своевременное и качественное предоставление планово-отчетной документации, ведомственной информации по вопросам начисления безработным гражданам социальных выплат Своевременное и качественное формирование выплатных документов	Отсутствие замечаний по срокам принятия решений о назначении и выплате социальных выплат безработным гражданам. Отсутствие замечаний по своевременности и качеству предоставления планово-отчетной документации, ведомственной информации по вопросам начисления безработным гражданам социальных выплат
12	Должности работников, осуществляющих информационную деятельность	Своевременная и качественная подготовка информационных материалов Своевременная и качественная	Отсутствие замечаний по своевременности и качеству предоставления информационных материалов Отсутствие замечаний по своевременности и

1	2	3	4
		подготовка и выпуск периодического издания	качеству размещения информации на сайтах
		Своевременное и качественное обновление информационных сайтов	

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

ПОРЯДОК РАСЧЕТА

размеров окладов и надбавок за сложность и напряженность директорам и
заместителям директоров казенных учреждений Омской области – центров
занятости населения, находящихся в ведении Министерства труда и
социального развития Омской области

1. Размер должностного оклада директора казенного учреждения Омской области – центра занятости населения, находящегося в ведении Министерства труда и социального развития Омской области (далее соответственно – учреждения, Министерство), устанавливается исходя из группы по оплате труда директоров с учетом особенности организации деятельности учреждения, в следующих размерах:

Группа по оплате труда директоров	Штатная численность работников учреждения, (шт.ед.)	Размер оклада, руб.
I	до 30	17 250
II	31 – 50	18 000
III	51 – 100	18 200
IV	свыше 101	22 100

2. Размер надбавки за сложность и напряженность директору, заместителям директора определяется в процентах от установленных должностных окладов в зависимости от значения надбавки по каждому из следующих показателей:

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя	Надбавка, %
1	2	3	4
1	Численность граждан, трудоустроенных при содействии центра занятости в течение отчетного периода, в расчете на 1 работника центра занятости (по штатной численности без учета младшего обслуживающего персонала),	менее 65	10
		от 65 до 99	15
		от 100 до 120	20
		более 120	25

	чел.		
2	Численность граждан, состоявших в течение отчетного периода на регистрационном учете в центре занятости в целях поиска подходящей работы, в расчете на 1 работника центра занятости (по штатной численности без учета младшего обслуживающего персонала), чел.	менее 100	10
		от 100 до 150	20
		более 150	25
3	Доля вакансий, замещенных в течение отчетного периода в связи с трудоустройством при содействии центра занятости, от числа вакансий, заявленных в центр занятости в течение отчетного периода, (без учета заявок под привлечение иностранных работников), %	менее 15	5
		от 15 до 40	10
		от 41 до 60	15
		более 60	20
4	Численность рабочей силы, тыс. чел.	менее 10	5
		от 10 до 100	7
		более 100	15
5	Количество обособленных территорий, на которых расположены помещения для оказания государственных услуг	более 1 территории	15

3. Сведения о значениях показателей для расчета надбавки за сложность и напряженность по состоянию на 15 декабря текущего года, установленных пунктом 2 настоящего порядка, представляются департаментом занятости населения Министерства ежегодно, в срок до 17 декабря текущего года, в управление отраслевого планирования и финансирования департамента финансово-экономического обеспечения Министерства за подписью заместителя Министра, осуществляющего координацию деятельности учреждений.

Надбавка за сложность и напряженность на следующий год устанавливаются директору учреждения, его заместителям распоряжением Министерства не позднее 25 декабря текущего года.

Максимальный размер надбавки за сложность и напряженность директорам учреждений и их заместителям составляет 100 процентов от должностного оклада.

Должностной оклад на следующий год устанавливаются директору учреждения, его заместителям распоряжением Министерства не позднее 20 октября текущего года.

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

ПОРЯДОК РАСЧЕТА

размера премиальных выплат по итогам работы за квартал директорам и заместителям директоров казенных учреждений Омской области – центров занятости населения, находящихся в ведении Министерства труда и социального развития Омской области

1. Расчет размера премии по итогам работы за квартал директорам и заместителям директоров казенных учреждений Омской области – центров занятости населения, находящихся в ведении Министерства труда и социального развития Омской области (далее соответственно – учреждения, Министерство), осуществляется путем суммирования количества процентов, установленных по каждому целевому показателю.

2. Размеры премиальных выплат по итогам работы за квартал директорам учреждений, определяются Министерством в процентах от установленных должностных окладов в зависимости от выполнения следующих целевых показателей эффективности деятельности учреждений:

№ п/п	Целевой показатель эффективности деятельности учреждений	Критерии выполнения	Количество процентов
1	2	3	4
1	Своевременность и качество предоставления сведений о прогнозе расходов (за исключением социальных выплат), информации об ожидаемом исполнении расходов за счет средств областного бюджета	Отсутствие случаев несвоевременного и не качественного предоставления сведений о прогнозе расходов, информации об ожидаемом исполнении расходов за счет средств областного бюджета на очередной календарный месяц	10
2	Количество изменений внесенных в бюджетную смету, инициированных учреждением, за исключением	Количество изменений внесенных в	10

	основания внесения изменений в закон Омской области об областном бюджете	бюджетную смету не более 3 раз	
3	Обеспечение центров занятости населения кадрами	Укомплектованность центров занятости населения работниками не менее чем на 80% от штатной численности должностей центров занятости населения	5
4	Обеспечение в полном объеме социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными	Своевременное и в полном объеме перечисление пособия безработным гражданам и стипендии гражданам, направленным на профессиональное обучение и получение дополнительного профессионального образования	20
5	Исполнение целевых показателей деятельности, установленных центру занятости	Выполнение всех установленных целевых показателей с учетом их корректировки в сторону увеличения для достижения целевых показателей, установленных в целом по Омской области	55
		Выполнение всех установленных целевых показателей	45
		Выполнение не	10

		менее 90 % от общего количества установленных целевых показателей	
--	--	---	--

3. Размеры премиальных выплат по итогам работы за квартал заместителям учреждений устанавливаются директорами учреждений в процентах от установленных должностных окладов в зависимости от выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждений, но не более установленного Министерством размера премиальных выплат директору учреждения.

4. Размер премии по итогам работы за квартал директорам учреждений, их заместителям увеличивается в пределах фонда оплаты труда на 30 процентов оклада в случае поощрения (награждения) директора учреждения, его заместителя в период, по итогам работы за который осуществляется премирование:

- поощрениями Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации;

- орденами и медалями Российской Федерации, золотой медалью "За особые заслуги перед Омской областью", медалью "За высокие достижения";

- почетными грамотами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Правительства Омской области, Законодательного Собрания Омской области;

- знаками отличия Российской Федерации, Омской области.

5. Размер премии по итогам работы за квартал директорам учреждений, их заместителям, рассчитанный в соответствии с пунктом 2 настоящего Порядка, уменьшается пропорционально уменьшению бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников учреждений.

6. Для расчета размера премии по итогам работы за квартал учреждения ежеквартально, в срок до 8 числа месяца, следующего за отчетным периодом, представляют отчеты о выполнении целевых показателей, указанных в пункте 2 настоящего Порядка, по форме согласно приложению к настоящему Порядку:

- 1) в департамент занятости населения Министерства – по выполнению целевых показателей деятельности, установленных учреждению;

- 2) в управление государственной службы и кадров департамента кадрового и документационного обеспечения Министерства (далее – управление государственной службы и кадров) – по обеспечению учреждений кадрами.

7. В срок до 8 числа отчетного месяца управлением отраслевого планирования и финансирования департамента финансово-экономического обеспечения Министерства (далее – управление отраслевого планирования и финансирования) предоставляется в департамент занятости населения Министерства информация по выполнению учреждениями первого и второго целевого показателя, указанных в пункте 2 настоящего Порядка.

8. Департамент занятости населения Министерства, управление государственной службы и кадров, в срок до 13 числа месяца, следующего за отчетным периодом, в рамках своей компетенции осуществляют проверку отчетов, представленных учреждениями, и направляют в управление отраслевого планирования и финансирования согласованную сводную информацию для расчета размера премии.

9. Управление государственной службы и кадров представляет в управление отраслевого планирования и финансирования информацию о директорах, имеющих дисциплинарные взыскания, совершенные в период, за который производится премирование, в сроки, предусмотренные настоящим пунктом.

10. Управление отраслевого планирования и финансирования производит расчет размера премии по итогам работы за квартал и представляет его в управление государственной службы и кадров в течение 3 рабочих дней со дня получения информации, предусмотренной пунктом 7 настоящего Порядка.

11. Управление государственной службы и кадров осуществляет подготовку проекта распоряжения Министерства о премировании директоров учреждений по итогам работы за квартал в течение 2 рабочих дней со дня получения расчета размера премии по итогам работы.

12. Премия по итогам работы за квартал директорам учреждений, их заместителям не выплачивается при наличии следующих оснований:

1) существенные финансовые нарушения в деятельности учреждения по результатам проверок контролирующих организаций;

2) чрезвычайная ситуация в учреждении, обусловленная недобросовестным исполнением обязанностей работниками учреждения;

3) неснятое дисциплинарное взыскание за дисциплинарные проступки, совершенные в период, за который производится премирование:

- за замечание — 50 процентов;
 - за выговор — 100 процентов.
-

Приложение
к Порядку расчета размера премиальных выплат
по итогам работы за квартал директорам и
заместителям директоров казенных учреждений
Омской области – центров занятости населения,
находящихся в ведении Министерства труда и
социального развития Омской области

ОТЧЕТ
о выполнении целевых показателей эффективности деятельности

(наименование учреждения)
находящегося в ведении Министерства труда и социального
развития Омской,
за _____
(период, по итогам работы за который осуществляется премирование)

№ п/п	Наименование целевого показателя, единица измерения	План	Факт
1.	Показатели, характеризующие объемы оказания государственных услуг и реализации мероприятий в области содействия занятости населения, человек		
1.1	Численность граждан, зарегистрированных в целях поиска подходящей работы		
1.2	Численность граждан, получивших государственную услугу по организации проведения оплачиваемых общественных работ		
1.2.1	в том числе из числа безработных граждан		
1.3	Численность граждан, получивших государственную услугу по организации временного трудоустройства безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы		
1.4	Численность граждан, получивших государственную услугу по организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время		
1.5	Численность граждан, получивших государственную услугу по содействию занятости самозанятости безработных граждан, включая оказание гражданам, признанным в установленном порядке безработными, и гражданам, признанным в установленном порядке безработными, прошедшим профессиональное обучение или получившим дополнительное профессиональное образование по направлению государственной службы занятости населения, единовременной финансовой помощи при их государственной регистрации в качестве юридического лица, индивидуального		

№ п/п	Наименование целевого показателя, единица измерения	План	Факт
	предпринимателя либо крестьянского (фермерского) хозяйства, а также единовременной финансовой помощи на подготовку документов для соответствующей государственной регистрации		
1.6	Численность граждан, получивших государственную услугу по содействию безработным гражданам в переезде и безработным гражданам и членам их семей в переселении в другую местность для трудоустройства по направлению органов государственной службы занятости населения (далее – органы службы занятости)		
1.7	Численность граждан, получивших государственную услугу по профессиональной ориентации в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования		
1.8	Численность безработных граждан, получивших государственную услугу по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию, включая обучение в другой местности		
1.9	Численность граждан, получивших государственную услугу по психологической поддержке безработных граждан		
1.10	Численность граждан, получивших государственную услугу по социальной адаптации безработных граждан на рынке труда		
1.11	Численность граждан, получивших государственную услугу по сопровождению при содействии занятости инвалидов		
1.12	Численность участников дополнительного мероприятия в области содействия занятости населения (далее – дополнительное мероприятие) по организации профессионального обучения отдельных категорий граждан, не зарегистрированных в качестве безработных		
1.13	Численность участников дополнительного мероприятия по содействию работодателям в обеспечении занятости отдельных категорий граждан		
1.14	Численность участников дополнительного мероприятия по содействию безработным гражданам в организации собственного дела и создании дополнительных рабочих мест для трудоустройства безработных граждан		
1.15	Численность участников дополнительного мероприятия по стажировке выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования		
1.16	Численность участников мероприятия в области содействия занятости населения по содействию работодателям в обеспечении трудовых прав работающих инвалидов		
1.17	Численность участников государственной программы Омской области "Оказание содействия добровольному переселению в Омскую область соотечественников, проживающих за рубежом" и членов их семей, организовавших собственное дело при содействии органов государственной службы занятости населения		
1.18	Численность прошедших профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование при содействии органов службы занятости лиц в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста		
1.19	Численность прошедших переобучение и повышение квалификации женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет, а также женщин, имеющих детей дошкольного возраста, не состоящих в трудовых отношениях и обратившихся в органы службы занятости		

№ п/п	Наименование целевого показателя, единица измерения	План	Факт
1.20	Численность работников предприятий, прошедших переобучение, повысивших квалификацию в целях поддержки занятости и повышения эффективности труда		
2. Показатели, характеризующие результативность оказания государственных услуг и реализации мероприятий в области содействия занятости населения			
2.1	Удельный вес численности трудоустроенных граждан в общей численности граждан, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы в казенное учреждение Омской области – центр занятости населения (далее – центр занятости), процентов		
2.2	Удельный вес численности трудоустроенных инвалидов в общей численности инвалидов, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы в центр занятости, процентов		
2.3	Доля инвалидов, зарегистрированных в отчетном периоде в центре занятости в целях поиска подходящей работы, в числе инвалидов, по которым в указанный период в органы службы занятости населения поступили выписки из индивидуальных программ реабилитации или абилитации инвалидов, процентов		
2.4	Доля безработных граждан, оформивших при содействии центра занятости государственную регистрацию в качестве юридического лица или индивидуального предпринимателя, в общей численности безработных граждан, зарегистрированных в центре занятости, процентов		
2.5	Доля приступивших к трудовой деятельности в общей численности прошедших переобучение и повышение квалификации женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет, а также женщин, имеющих детей дошкольного возраста, процентов		
2.6	Доля занятых в численности лиц в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста, прошедших профессиональное обучение или получивших дополнительное профессиональное образование, процентов		
2.7	Доля трудоустроенных выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования в общей численности граждан данной категории, обратившихся в центр занятости в отчетном периоде в целях поиска подходящей работы, процентов		
2.8	Количество вакансий, сведения о которых заявлены в отчетном периоде в центр занятости, в расчете на одного работника центра занятости, единиц		
3. Показатели, характеризующие обеспечение центров занятости населения кадрами			
3.1	Укомплектованность центра занятости населения работниками от штатной численности должностей центров занятости населения, процентов		

Директор казенного учреждения

Омской области "Центра занятости населения" _____

подпись

инициалы, фамилия