



ПРАВИТЕЛЬСТВО ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

10.05.2023

№ 362

г. Тамбов

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников Тамбовского областного государственного казенного учреждения, подведомственного министерству труда и занятости населения Тамбовской области

В соответствии с частью 3 статьи 2 Закона области от 05.02.2016 № 629-3 «Об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений», постановлением администрации Тамбовской области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений» Правительство Тамбовской области **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников Тамбовского областного государственного казенного учреждения, подведомственного министерству труда и занятости населения Тамбовской области», согласно приложению.

2. Признать утратившими силу постановления администрации Тамбовской области:

от 17.04.2017 № 336 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников Тамбовских областных государственных казенных учреждений центров занятости населения»;

от 22.04.2019 № 453 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников Тамбовских областных государственных казенных учреждений центров занятости населения»;

от 15.04.2022 № 294 «О внесении изменений в постановление администрации области от 17.04.2017 № 336 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников Тамбовских областных государственных казенных учреждений центров занятости населения».

3. Опубликовать настоящее постановление на «Официальном интернет-портале правовой информации» (www.pravo.gov.ru) и на сайте сетевого издания «Тамбовская жизнь» (www.tamlife.ru).

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы Тамбовской области Н.В.Макаревич.

Глава

Тамбовской области



М.Егоров

ПРИЛОЖЕНИЕ
УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства Тамбовской области
от 10.05.2023 № 362

Примерное положение
об оплате труда работников Тамбовского областного государственного
казенного учреждения, подведомственного министерству труда и
занятости населения Тамбовской области

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников Тамбовского областного государственного казенного учреждения, подведомственного министерству труда и занятости населения Тамбовской области (далее соответственно - Положение, Учреждение) разработано в соответствии с Законом Тамбовской области от 05.02.2016 № 629-З «Об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений», постановлением администрации Тамбовской области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений» и включает в себя:

размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

наименование, виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, порядок и условия их установления;

условия оплаты труда директора, заместителей директора, главного бухгалтера, директоров филиалов Учреждения, а также должностей, не отнесенных к профессиональным квалификационным группам (заместителей директоров филиалов Учреждения).

1.2. Настоящее Положение определяет примерный порядок оплаты труда работников Учреждения и носит обязательный характер.

1.3. Месячная заработная плата работника, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133¹ Трудового кодекса Российской Федерации.

1.4. Система оплаты труда устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Тамбовской области и иными нормативными правовыми актами Тамбовской области.

1.5. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени.

1.7. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

1.8. Установление, начисление и выплата заработной платы работникам должна осуществляться в пределах средств, выделенных Учреждению на оплату труда работников.

1.9. Профессиональные квалификационные группы и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам утверждены приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

1.10. Предельная доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала работников Учреждения в общем объеме расходов на оплату труда (фонде оплаты труда) не должна превышать 40 процентов.

2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих в Учреждении

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп должностей работников учреждений и не могут быть ниже размеров, установленных для соответствующих квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп постановлением администрации Тамбовской области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений».

2.2. Должности работников Учреждения устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального

развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры минимальных окладов по должностям служащих Учреждения:

Наименование должностей по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп	Размер минимального оклада (руб.)
Профессиональная квалификационная группа «Должности служащих третьего уровня»	
3 квалификационный уровень	
Инспектор центра занятости населения I категории	11621
4 квалификационный уровень	
Ведущий инспектор центра занятости населения	12928
Профессиональная квалификационная группа «Должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Начальник отдела центра занятости населения	14381
3 квалификационный уровень	
Директор филиала центра занятости населения	16792
Должности, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих	
Заместитель директора филиала центра занятости населения	15397

2.3. С целью стимулирования работников к качественному результату труда в соответствии с настоящим Положением предусмотрены следующие повышающие коэффициенты:

повышающий коэффициент по занимаемой должности;
персональный повышающий коэффициент.

2.4. Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в трудовых договорах работников Учреждения.

2.5. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам Учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню профессиональных квалификационных групп.

Размеры повышающего коэффициента по должностям служащих Учреждения:

Наименование должностей по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп	Повышающий коэффициент к окладу
Профессиональная квалификационная группа «Должности служащих третьего уровня»	
3 квалификационный уровень	
Инспектор центра занятости населения I категории	от 0,30 до 0,40
4 квалификационный уровень	
Ведущий инспектор центра занятости населения	от 0,40 до 0,50
Профессиональная квалификационная группа «Должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Начальник отдела центра занятости населения	до 0,30
3 квалификационный уровень	
Директор филиала центра занятости населения	до 0,40
Должности, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих	
Заместитель директора филиала центра занятости населения	до 0,30

Повышающий коэффициент по занимаемой должности «старший», «ведущий», «главный» устанавливается в процентном отношении к окладу работника основного персонала с целью повышения его ответственности при исполнении трудовых обязанностей, стимулирования работников к качественному результату труда.

Размер повышающего коэффициента:

по должности, отнесенной к категории «старший» - до 0,09;

по должности, отнесенной к категории «ведущий» - от 0,09 до 0,13;

по должности, отнесенной к категории «главный» - от 0,13 до 0,18.

2.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается высококвалифицированному работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

2.7. Повышающие коэффициенты устанавливаются в виде доплат, размер которых определяется путем умножения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на величину повышающего коэффициента.

2.8. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.9. Работникам могут производиться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

3. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих в Учреждении

3.1. Профессии рабочих в Учреждении устанавливаются на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

Размеры минимальных ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих в Учреждении:

Наименование профессий по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп	Размер минимальной ставки заработной платы (руб.)
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Дворник, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	6485
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
Водитель автомобиля	7412

3.2. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3.3. Работникам производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

4. Условия оплаты труда директора, заместителя директора и главного бухгалтера Учреждения

4.1. Оплата труда директора, заместителя директора и главного бухгалтера Учреждения состоит из должностного оклада, повышающего коэффициента, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Заработная плата директору Учреждения устанавливается министерством труда и занятости населения Тамбовской области.

Заработная плата заместителю директора, главному бухгалтеру Учреждения устанавливается директором Учреждения.

4.3. Должностной оклад директора Учреждения устанавливается приказом министерства труда и занятости населения Тамбовской области в фиксированном размере на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности руководителя учреждения, а также с учетом сложности и объема выполняемых работ.

Размеры минимальных должностных окладов заместителя директора и главного бухгалтера Учреждения:

Наименование должностей	Размер минимального должностного оклада (руб.)
Заместитель директора	15397
Главный бухгалтер	15397

4.4. Директору Учреждения, заместителю директора и главному бухгалтеру Учреждения к окладу устанавливается персональный повышающий коэффициент в размере, не превышающем 3,0.

Директору Учреждения размер персонального повышающего коэффициента устанавливается приказом министерства труда и занятости населения Тамбовской области. Заместителю директора Учреждения и главному бухгалтеру Учреждения размер персонального повышающего коэффициента устанавливается локальным нормативным актом Учреждения.

4.5. Директору Учреждения, заместителю директора и главному бухгалтеру Учреждения с учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделами 5, 6 настоящего Положения.

4.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения устанавливается в кратности 1 к 4.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя директора, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения устанавливается в кратности 1 к 3.

5. Выплаты компенсационного характера

5.1. Для работников Учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

5.1.2. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: при выполнении работ различной квалификации; при совмещении профессий (должностей) и (или) исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы;

при сверхурочной работе;

при работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

при работе в ночное время;

5.1.3. надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации (при этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда). Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

5.3. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере - 4 процента оклада, ставки заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

5.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику Учреждения производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.6. За работу в выходной и нерабочий праздничный день работникам, получающим оклад (должностной оклад), оплата труда производится 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. Работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, оплата труда в выходной или нерабочий праздничный день производится в размере не менее двойной дневной или часовой ставки.

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.

5.7. Каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

Рекомендуемый размер доплаты за работу в ночное время составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.8. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в соответствии со статьей 4 Федерального закона от 21.07.1993 № 5485-1 «О государственной тайне» и с постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

5.9. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в локальных нормативных актах.

6. Выплаты стимулирующего характера

6.1. В Учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за стаж непрерывной работы;
 надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
 надбавка за качество выполняемых работ;
 премиальные выплаты по итогам работы.

6.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом работодателя в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, определенным в настоящем разделе, в пределах фонда оплаты труда. Работодатель при принятии локального нормативного акта учитывает мнение представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется после произведения расчета суммы средств, требуемых для выплаты работникам и директору окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения.

6.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждения.

Конкретные размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в трудовых договорах.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом рекомендаций федеральных органов исполнительной власти в соответствующей сфере деятельности.

Показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждений.

Не допускается использование выплат стимулирующего характера в целях повышения уровня оплаты без увязки с результатами и эффективностью деятельности учреждения и каждого работника. Размер вознаграждения должен определяться на основе объективной оценки результатов труда.

6.4. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере от 5 до 30 процентов.

Размер надбавки определяется в зависимости от общего стажа работы в органах службы занятости, органах местного самоуправления, органах государственной власти, стажа работы в социально-трудовой сфере, а также на должностях руководителей:

при стаже работы	размер выплаты (в процентах)
от 1 года до 2 лет	5
от 2 лет до 5 лет	10

от 5 лет до 10 лет	15
от 10 лет до 15 лет	20
от 15 лет до 20 лет	25
от 20 лет	30

6.5. Стаж работы работников Учреждения подсчитывается комиссией Учреждения по установлению общего стажа работы работникам для определения надбавки за непрерывный стаж работы.

6.6. При назначении надбавки за интенсивность и высокие результаты работы учитывается:

- количество посещений организаций, учреждений, предприятий;
- выполнение особо важных, срочных, ответственных работ;
- компетентность и ответственность в выполнении приоритетных для центра занятости населения работ;
- интенсивность и напряженность работы;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения;
- соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ/оказании услуг;
- соблюдение установленных сроков выполнения работ/оказания услуг;
- положительная оценка (не менее 80 процентов) работы специалиста со стороны клиентов (отсутствие обоснованных жалоб со стороны граждан);
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения.

Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы:

Работники, осуществляющие профессиональную деятельность по профессиям рабочих в Учреждении, кроме водителя автомобиля	до 100 %
Директор, заместитель директора, главный бухгалтер, директор филиала, заместитель директора филиала, работники, занимающие должности служащих Учреждения, водитель автомобиля	до 100 %

6.7. Размеры выплат за качество выполняемых работ определяются в зависимости от:

- участия в выполнении работ, требующих повышенного внимания;
- наличия углубленных знаний и их применения в работе;
- классности - для водителя автомобиля.

6.8. Для работников Учреждения устанавливаются премиальные выплаты по итогам работы. Период, за который выплачивается премия (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год), конкретизируется локальным нормативным актом работодателя. С целью поощрения работников за своевременное и качественное выполнение (участие в выполнении)

в оперативном режиме на высоком профессиональном уровне внеплановых заданий, отличающихся важностью решаемых вопросов, срочностью и большим объемом, единовременно выплачивается премия за выполнение особо важных и срочных работ.

6.9. При премировании учитывается:

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

достижение и превышение показателей по предоставлению государственных услуг в области содействия занятости населения, утвержденных приказом министерства труда и занятости населения Тамбовской области;

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

своевременность и полнота подготовки отчетности.

Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу, ставке работника, так и в абсолютном размере.

6.10. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются директору Учреждения, заместителю директора и главному бухгалтеру Учреждения по решению соответствующего работодателя в пределах фонда оплаты труда.

Конкретные виды, размеры и условия выплат устанавливаются в трудовых договорах директора Учреждения, заместителя директора и главного бухгалтера Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера директору Учреждению устанавливаются в зависимости от выполнения целевых показателей эффективности деятельности Учреждения, утвержденных министерством труда и занятости населения Тамбовской области, а также с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг.

В качестве показателя эффективности работы директора Учреждения в обязательном порядке устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации).

Премирование директора Учреждения производится при условии своевременного, качественного и в полном объеме выполнения функций и услуг, связанных с уставной деятельностью Учреждения, отсутствия просроченной кредиторской и дебиторской задолженности, задолженности по налогам, сборам и страховым взносам в государственные внебюджетные фонды, нарушений законодательства, выявленных по результатам проверок деятельности Учреждения уполномоченными органами, и привлечения к административной ответственности.

Максимальный размер премирования директора Учреждения по итогам работы за отчетный период не может превышать 100 процентов

от должностного оклада (без учета персональных повышающих коэффициентов).

Конкретные виды, размеры, условия и порядок выплат стимулирующего характера заместителя директора, главного бухгалтера устанавливаются с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности работы Учреждения.

