



АДМИНИСТРАЦИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

г. Тамбов

№ 336

17.04.2017

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников Тамбовских областных государственных казенных учреждений центров занятости населения

В соответствии с частью 3 статьи 2 Закона области от 05.02.2016 № 629-З «Об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений» (в редакции от 02.02.2017), постановлением администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений» (в редакции от 15.03.2017) администрация области постановляет:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников Тамбовских областных государственных казенных учреждений центров занятости населения согласно приложению.

2. Управлению труда и занятости населения области (Филимонов) осуществлять методическое обеспечение и координацию работ по разработке и утверждению положений 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 первого заместителя главы администрации области А.Н. Ганова.

Глава администрации
области А.В.Никитин

УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации области
от 17.04.2017 № 336

Примерное положение
об оплате труда работников Тамбовских областных государственных
казенных учреждений центров занятости населения

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников Тамбовских областных государственных казенных учреждений центров занятости населения, подведомственных управлению труда и занятости населения Тамбовской области, (далее - Положение) разработано в соответствии с Законом области от 05.02.2016 № 629-3 «Об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений», постановлением администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений» и включает в себя:

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

наименование, виды выплат компенсационного и стимулирующего характера;

условия оплаты труда директоров, заместителей директоров и главных бухгалтеров Тамбовских областных государственных казенных учреждений центров занятости населения (далее – ТОГКУ ЦЗН).

1.2. Настоящее Положение определяет примерный порядок оплаты труда работников ТОГКУ ЦЗН.

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 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.4. Система оплаты труда 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.

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, количества, качества и условий выполняемой работы.

1.8. Установление, начисление и выплата заработной платы работникам должна осуществляться в пределах средств, выделенных ТОГКУ ЦЗН 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 ТОГКУ ЦЗН 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 ТОГКУ ЦЗН

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников ТОГКУ ЦЗН 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 области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений».

2.2. Должности работников ТОГКУ ЦЗН 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 общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Рекомендуемые размеры минимальных окладов по должностям служащих ТОГКУ ЦЗН:

Наименование должностей по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп	Размер оклада (руб.)
Профессиональная квалификационная группа «Должности служащих третьего уровня»	
2 квалификационный уровень	
Инспектор II категории	4704
3 квалификационный уровень	
Инспектор I категории	5082
4 квалификационный уровень	
Ведущий инспектор	5695
Профессиональная квалификационная группа «Должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Начальник отдела	6328

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 ТОГКУ ЦЗН.

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

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента по должностям служащих ТОГКУ ЦЗН:

Наименование должностей по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп	Повышающий коэффициент к окладу
---	---------------------------------

Профессиональная квалификационная группа «Должности служащих третьего уровня»	
2 квалификационный уровень	
Инспектор II категории	до 0,30
3 квалификационный уровень	
Инспектор I категории	до 0,40
4 квалификационный уровень	
Ведущий инспектор	до 0,50
Профессиональная квалификационная группа «Должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Начальник отдела	до 0,30

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

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

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

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

по должности, отнесенной к категории «главный» - 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 и других факторов.

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 ТОГКУ ЦЗН

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

Рекомендуемые размеры минимальных ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих в ТОГКУ ЦЗН:

Наименование профессий по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп	Размер 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	3458
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
Водитель автомобиля 5 квалификационного разряда	3595

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 ТОГКУ ЦЗН

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

4.2. Заработная плата директору ТОГКУ ЦЗН устанавливается управлением труда и занятости населения Тамбовской области.

Заработная плата заместителю директора, главному бухгалтеру ТОГКУ ЦЗН устанавливается директором ТОГКУ ЦЗН.

4.3. Должностной оклад директора ТОГКУ ЦЗН устанавливается приказом управления 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.

Рекомендуемые размеры минимальных должностных окладов заместителя директора и главного бухгалтера ТОГКУ ЦЗН :

Наименование должностей	Размер должностного оклада (руб.)
Заместитель директора	6815
Главный бухгалтер	6815

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

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

4.5. Директору ТОГКУ ЦЗН, заместителю директора и главному бухгалтеру 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 ТОГКУ ЦЗН и среднемесячной заработной платы работников ТОГКУ ЦЗН устанавливается в кратности 1 к 4.

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

5. Выплаты компенсационного характера

5.1. Для работников ТОГКУ ЦЗН 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 ТОГКУ ЦЗН 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 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.

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 ТОГКУ ЦЗН устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за стаж непрерывной работы;
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- премия 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 ТОГКУ ЦЗН.

6.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению работодателя в пределах фонда оплаты труда.

Конкретные размеры стимулирующих выплат определяются в соответствии с личным вкладом работника в общие результаты работы и устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с локальным актом работодателя.

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.

Рекомендуемый 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
свыше 2 лет до 5 лет	10
свыше 5 лет до 10 лет	15
свыше 10 лет до 15 лет	20
свыше 15 лет до 20 лет	25
свыше 20 лет	30

6.5. Стаж работы работников ТОГКУ ЦЗН подсчитывается Комиссией ТОГКУ ЦЗН по установлению общего стажа работы работникам для определения надбавки за непрерывный стаж работы.

Стаж работы директора ТОГКУ ЦЗН подсчитывается Комиссией управления труда и занятости населения области по установлению общего стажа работы директорам Тамбовских областных государственных учреждений центров занятости населения 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 центра занятости населения;
- 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.

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы:

Работники, осуществляющие профессиональную деятельность по профессиям рабочих в ТОГКУ ЦЗН, кроме водителя автомобиля	до 35%
Директор, заместитель директора, главный бухгалтер, работники, занимающие должности служащих ТОГКУ ЦЗН, 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. Премия по итогам работы за месяц и год - выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

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 управления труда и занятости населения 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 ТОГКУ ЦЗН, заместителю директора и главному бухгалтеру ТОГКУ ЦЗН по решению соответствующего работодателя в пределах фонда оплаты труда.

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

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

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