

# МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ОМСКОЙ ОБЛАСТИ

## П Р И К А З

14 июня 2024 года

№ 80-п

г. Омск

О внесении изменений в приказ Министерства труда и социального развития Омской области от 29 апреля 2019 года № 86-п и признании утратившими силу отдельных приказов Министерства труда и социального развития Омской области

1. Внести в приказ Министерства труда и социального развития Омской области (далее – Министерство) от 29 апреля 2019 года № 86-п "Об оплате труда работников отдельных государственных учреждений Омской области, находящихся в ведении Министерства труда и социального развития" следующие изменения:

1) в пункте 1:

- в подпункте 2 точку заменить точкой с запятой;
- дополнить подпунктом 3 следующего содержания:

"3) утвердить Положение об оплате труда работников казенного учреждения Омской области "Центр занятости населения Омской области" согласно приложению № 3 к настоящему приказу.";

2) пункт 2 дополнить абзацем следующего содержания:

"Директору казенного учреждения Омской области "Центр занятости населения Омской области" в срок до 2 ноября 2024 года привести условия оплаты труда работников учреждения в соответствие с Положением, утвержденным подпунктом 3 пункта 1 настоящего приказа, в установленном порядке.";

3) дополнить приложением № 3 "Положение об оплате труда работников казенного учреждения Омской области "Центр занятости населения Омской области" согласно приложению к настоящему приказу.

2. В приказе Министерства от 26 ноября 2020 года № 149-п "О внесении изменений в отдельные приказы Министерства труда и социального развития Омской области" пункт 4 исключить.

3. В приказе Министерства от 17 февраля 2021 года № 25-п "О внесении изменений в отдельные приказы Министерства труда и социального развития Омской области" пункт 4 исключить.

4. В приказе Министерства от 30 сентября 2021 года № 143-п "О внесении изменений в отдельные приказы Министерства труда и социального развития Омской области" пункт 4 исключить.

5. В приказе Министерства от 15 августа 2022 года № 131-п "О внесении изменений в отдельные приказы Министерства труда и социального развития Омской области" пункт 2 исключить.

6. В приказе Министерства от 14 октября 2022 года № 166-п "О внесении изменений в отдельные приказы Министерства труда и социального развития Омской области" пункт 3 исключить.

7. В приказе Министерства от 16 января 2024 года № 7-п "О внесении изменений в отдельные приказы Министерства труда и социального развития Омской области" пункт 3 исключить.

8. Признать утратившими силу:

1) приказ Министерства от 24 апреля 2020 года № 60-п "Об оплате труда работников казенных учреждений Омской области – центров занятости населения";

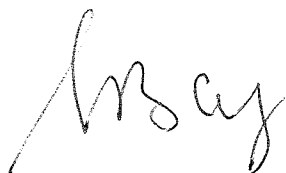
2) приказ Министерства от 20 августа 2020 года № 116-п "О внесении изменений в приказ Министерства труда и социального развития Омской области от 24 апреля 2020 года № 60-п";

3) приказ Министерства от 30 марта 2022 года № 54-п "О внесении изменений в приказ Министерства труда и социального развития Омской области от 24 апреля 2020 года № 60-п";

4) приказ Министерства от 1 ноября 2022 года № 170-п "О внесении изменений в приказ Министерства труда и социального развития Омской области от 24 апреля 2020 года № 60-п".

9. Настоящий приказ вступает в силу со 2 сентября 2024 года, но не ранее даты внесения в Единый государственный реестр юридических лиц записи о создании казенного учреждения Омской области "Центр занятости населения Омской области".

Министр



И.П. Варнавская

Приложение  
к приказу Министерства труда и  
социального развития Омской области  
от 14 июня 2019 № 80-п

"Приложение № 3  
к приказу Министерства труда и  
социального развития Омской области  
от 29 апреля 2019 года № 86-п

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников казенного учреждения Омской области  
"Центр занятости населения Омской области"

### 1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников казенного учреждения Омской области "Центр занятости населения Омской области", находящегося в ведении Министерства труда и социального развития Омской области (далее соответственно – Положение, учреждение, Министерство), устанавливает условия оплаты труда работников учреждения, в том числе директора учреждения и его 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 учреждения, за исключением директора учреждения, его заместителей

7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, за исключением директора учреждения, его заместителей, 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 учреждения, замещающих должности, включенные в ПКГ, определены в приложении № 1 к настоящему Положению.

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

### 3. Условия осуществления и размеры компенсационных выплат работникам учреждения, за исключением директора учреждения, его заместителей

9. Работникам учреждения 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 учреждения 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 – 35 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 06.00 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, с учетом всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных установленной для них системой оплаты труда.

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 исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

17. При введении специальных мер в сфере экономики Правительство Российской Федерации вправе устанавливать особенности правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах, в том числе порядок и условия привлечения к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

#### 4. Условия осуществления и размеры стимулирующих выплат работникам учреждения, за исключением директора учреждения, его заместителей

18. Работникам учреждения, за исключением директора учреждения, его заместителей, устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- 1) надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее – надбавка за стаж);
- 2) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- 3) надбавка водителям автомобилей;
- 4) премия по итогам работы за квартал;

- 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.

19. Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет 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 № 3 к настоящему Положению.

Основным документом для установления стажа работы является трудовая книжка и (или) основная информация о трудовой деятельности и трудовом стаже в электронном виде (далее – сведения о трудовой деятельности). В случаях если в трудовой книжке и (или) сведениях о трудовой деятельности 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 за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам ежегодно в соответствии с показателями и критериями оценки труда работников, установленными директором учреждения с учетом мнения представительного органа работников. При этом учитываются интенсивность и напряженность работы, выполнение особо важных и срочных работ, организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы определяется в абсолютном значении или в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и устанавливается директором учреждения локальным нормативным актом учреждения. Максимальный размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы – 200 процентов размера оклада.

22. Надбавка водителям автомобилей учреждения устанавливается ежемесячно в размере не более 30 процентов оклада.

23. Размер премии по итогам работы за квартал устанавливается

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 квартал утверждаются 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 № 4 к настоящему Положению.

24. Размер премии по итогам работы за квартал определяется в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения или в абсолютных размерах.

Размеры премии по итогам работы за квартал устанавливаются директором учреждения с учетом рекомендаций комиссий по установлению размеров стимулирующих выплат работникам, отраженных в протоколе заседания комиссии.

Размеры премии по итогам работы за квартал устанавливаются в процентах от установленных должностных окладов в зависимости от выполнения показателей оценки эффективности деятельности работников.

25. 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.

26. 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.

27. Надбавка за почетное звание устанавливается в следующих размерах:

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

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



Работники учреждения, 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 учреждения, 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.

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

#### 5. Условия оплаты труда директора учреждения, его заместителей

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

31. Должностной оклад директора учреждения устанавливается ежегодно, с 1 января, в соответствии с порядком расчета размеров окладов директору, согласно приложению № 5 к настоящему Положению.

32. Размер должностного оклада директора учреждения устанавливается распоряжением Министерства в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению на период с момента вступления в силу трудового договора (но не ранее дня начала исполнения трудовых обязанностей) до окончания текущего года.

33. Размеры должностных окладов заместителей директора учреждения устанавливаются на 15 процентов ниже должностного оклада директора учреждения.

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

35. В целях стимулирования качественных результатов труда директору учреждения, 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);
- 3) премия по итогам работы за квартал;

4) премия за безупречное и добросовестное исполнение трудовых обязанностей;

5) единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ;

6) надбавка за почетное звание;

7) надбавка за ученую степень.

36. 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.

37. Надбавка за стаж работы устанавливается директору учреждения и 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.

38. В стаж работы директора учреждения и его заместителей, дающий право на получение надбавки за стаж работы, включаются:

1) время работы в должности руководителя или заместителя 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;

б) 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 1 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 1 – 4 настоящего пункта.

Основным документом для установления стажа работы является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности. В случаях если в трудовой книжке и (или) сведениях о трудовой деятельности 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 директора учреждения, его заместителей, 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 приказом по учреждению.

39. Размеры премий по итогам работы за квартал директору учреждения, его 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, его заместителями государственных или общественных обязанностей, период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда директор учреждения, его заместители фактически не исполняли 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.

40. Премия за безупречное и добросовестное исполнение трудовых обязанностей устанавливается с целью дополнительного поощрения директора учреждения и его заместителей за тщательное, аккуратное и образцовое исполнение трудовых обязанностей в пределах фонда оплаты труда учреждения.

41. 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.

42. Назначение премий директору учреждения, его заместителям осуществляется:

1) распоряжением Министерства – премиальных выплат директору учреждения;

2) приказами учреждения – премий по итогам работы за квартал заместителям директора учреждения;

3) приказами учреждения 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, за безупречное и добросовестное исполнение трудовых обязанностей заместителям директора учреждения.

43. Надбавка за почетное звание устанавливается в следующих размерах:

1) директору учреждения и его заместителям, имеющим почетное звание Омской области, – 5 процентов от должностного оклада;

2) директору учреждения и его заместителям, имеющим почетное звание Российской Федерации, – 10 процентов от должностного оклада.

Директор учреждения, его заместители, 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.

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

Директор учреждения, его заместители, 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

45. Работникам, директору учреждения, его заместителям 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, 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, директора учреждения, его заместителей, 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, директору учреждения, его заместителям, принятым в текущем году, а также работникам, приступившим к работе после выхода из отпуска по уходу за ребенком, производится пропорционально отработанному времени.

46. 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:

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

47. Работникам, призванным с 21 сентября 2022 года на военную службу по мобилизации или заключившим с 21 сентября 2022 года контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона "О воинской обязанности и военной службе" либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, выплачивается материальная помощь в размере не менее одного среднего месячного заработка.

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда работников  
казенного учреждения Омской области  
"Центр занятости населения Омской области"

**РАЗМЕРЫ**

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников казенного учреждения Омской области "Центр занятости населения Омской области", замещающих должности, включенные в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Размер оклада, руб.
<b>1. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"</b>			
1	Гардеробщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 2, 3 разрядов, слесарь-сантехник 2, 3 разрядов, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, уборщик территории (дворник), электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 2, 3 разрядов	1 квалификационный уровень	9 915
<b>2. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"</b>			
2	Водитель автомобиля, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 4 разряда, слесарь-сантехник 4, 5 разрядов, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 4, 5 разрядов	1 квалификационный уровень	10 468
3	Слесарь-электрик 6 разряда, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 6 разряда, слесарь по ремонту автомобиля 6 разряда, слесарь-сантехник 6 разряда, электромонтер станционного оборудования телефонной связи 6 разряда	2 квалификационный уровень	10 781

3. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"			
4	Инспектор центра занятости населения, специалист отдела (сектора), экономист, юрисконсульт	4 квалификационный уровень (должности, по которым установлено производное должностное наименование "ведущий")	14 019
5	Главный специалист отдела (сектора)	5 квалификационный уровень	14 509
4. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"			
6	Начальник отдела, начальник отдела (главный редактор)	1 квалификационный уровень	15 939
5. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников печатных средств массовой информации второго уровня"			
7	Корректор	1 квалификационный уровень	14 019
6. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня"			
8	Дизайнер	2 квалификационный уровень	14 509

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда работников  
казенного учреждения Омской области  
"Центр занятости населения Омской области"

**РАЗМЕРЫ**

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников казенного учреждения Омской области "Центр занятости населения Омской области", замещающих должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование должностей служащих (профессий рабочих), не отнесенных к профессиональным квалификационным группам	Размер окладов, руб.
1	Главный инспектор центра занятости населения	14 509
2	Главный специалист (пресс-секретарь)	14 509
3	Главный специалист по охране труда	14 509
4	Заместитель начальника отдела	14 810
5	Начальник сектора	14 810
6	Заместитель начальника сектора	14 660

Размер оклада руководителей филиалов учреждения – исходя из группы по оплате труда руководителей в следующих размерах:

Группа по оплате труда руководителей	Штатная численность работников филиала учреждения, шт. ед.	Размер оклада, руб.
I	до 19	20 620
II	от 20 до 49	22 682
III	свыше 50	26 416

Размеры должностных окладов заместителей руководителей филиалов устанавливаются на 15 процентов ниже должностного оклада руководителя филиала соответственно.



Приложение № 3  
к Положению об оплате труда работников  
казенного учреждения Омской области  
"Центр занятости населения Омской области"

**ПОРЯДОК**

исчисления стажа работы работников казенного учреждения Омской области  
"Центр занятости населения 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 казенного учреждения Омской области "Центр занятости населения Омской области" (далее – учреждение), исчисляется календарно (в годах, месяцах, днях).

2. В стаж работы работников учреждения 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, предлагаемые 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 № 4  
к Положению об оплате труда работников  
казенного учреждения Омской области  
"Центр занятости населения Омской области"

**ПРИМЕРНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ**

и критерии оценки эффективности деятельности работников казенного учреждения  
Омской области "Центр занятости населения Омской области"

№ п/п	Группы должностей	Показатели оценки эффективности	Критерии оценки эффективности
<b>Общие показатели оценки эффективности деятельности работников</b>			
1	Все должности, включенные в штатное расписание учреждения	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей и соблюдение трудовой дисциплины	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
		Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил поведения и общения	
<b>Показатели оценки эффективности деятельности работников по группам должностей</b>			
2	Руководители филиалов и их заместители	Соблюдение нормативов времени, установленных регламентами (порядками) оказания государственных услуг, реализации дополнительных мероприятий в области содействия занятости населения	Отсутствие замечаний к соблюдению регламентов (порядков) оказания государственных услуг, реализации дополнительных мероприятий в области содействия занятости населения

№ п/п	Группы должностей	Показатели оценки эффективности	Критерии оценки эффективности
		<p>Осуществление компетентного консультирования граждан и работодателей, обращающихся по вопросам предоставления государственных услуг и участия в дополнительных мероприятиях в области содействия занятости населения</p>	<p>Отсутствие случаев обоснованных жалоб граждан и работодателей, связанных с проведением консультирования, приемом документов по предоставлению государственных услуг, реализации дополнительных мероприятий в области содействия занятости населения</p>
		<p>Качественное и своевременное формирование пакета документов по вопросам предоставления государственных услуг и реализации дополнительных мероприятий в области содействия занятости, а также последующая его передача в соответствующее структурное подразделение учреждения</p>	<p>Отсутствие фактов некачественного и несвоевременного формирования и передачи пакета документов при взаимодействии с гражданами и работодателями</p>
		<p>Исполнение установленных филиалу целевых показателей деятельности</p>	<p>Процент исполнения установленных целевых показателей</p>
3	<p>Должности работников, занятых финансово-экономическими вопросами</p>	<p>Соблюдение бюджетного и налогового законодательства</p> <p>Организация работы по недопущению и минимизации кредиторской задолженности</p> <p>Своевременное, целевое и эффективное использование бюджетных средств</p>	<p>Отсутствие нарушений сроков сдачи отчетных материалов, заявок, планов, смет, графиков. Отсутствие предписаний надзорных и контролирующих органов. Отсутствие нарушений финансово-</p>

№ п/п	Группы должностей	Показатели оценки эффективности	Критерии оценки эффективности
			хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств
4	Должности работников, занятых правовыми вопросами	<p>Осуществление своевременной и качественной подготовки и (или) правовой экспертизы локальных нормативных актов учреждения (приказов, положений, должностных инструкций и т.п.)</p> <p>Осуществление правового сопровождения процесса заключения договоров, соглашений и других юридических документов, мониторинга изменений в законодательстве</p>	<p>Отсутствие нарушений при ведении необходимой документации, своевременное предоставление установленной отчетности. Отсутствие предписаний надзорных и контролирующих органов.</p> <p>Отсутствие решений суда по судебным спорам, вынесенным не в пользу учреждения.</p> <p>Отсутствие замечаний к подготовке и (или) правовой экспертизе локальных нормативных актов (приказов, положений, должностных инструкций и т.п.).</p> <p>Отсутствие обоснованных жалоб получателей услуг на качество предоставляемых услуг</p>
5	Должности работников, занятых кадровыми вопросами, делопроизводством и архивоведением	<p>Осуществление своевременной подготовки кадровых и архивных документов, надлежащее их оформление</p> <p>Соблюдение положений и норм, установленных трудовым</p>	Отсутствие нарушений при ведении необходимой документации, своевременное предоставление установленной отчетности

№ п/п	Группы должностей	Показатели оценки эффективности	Критерии оценки эффективности
		законодательством при оформлении (сопровождении) трудовых отношений с работниками	Отсутствие предписаний надзорных и контролирующих органов. Отсутствие замечаний по результатам внутренних и внешних проверок, связанных с кадровым делопроизводством
6	Должности работников, отвечающих за соблюдение техники безопасности	<p>Организация мероприятий, обеспечивающих противопожарный, антитеррористический режим, своевременность проверок противопожарных и охранных средств и приборов</p> <p>Профилактика травматизма, чрезвычайных ситуаций, профессиональных заболеваний работников учреждения</p>	Отсутствие травм на работе, чрезвычайных ситуаций, профессиональных заболеваний работников учреждения. Выполнение планов по улучшению условий труда, охраны труда работников учреждения, санитарно-оздоровительных мероприятий
7	Должности и профессии работников хозяйственной службы, занятых в сфере обслуживания и ремонта зданий и оборудования, отвечающих за сохранность имущества	<p>Обеспечение сохранности имущества и инвентаря, принадлежащего учреждению</p> <p>Обеспечение своевременного обслуживания и ремонта зданий и оборудования</p> <p>Осуществление контроля рационального использования материальных ресурсов (электроэнергии, тепла, воды)</p>	Своевременное и качественное устранение аварийных ситуаций. Отсутствие срывов в работе инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем и чрезвычайных ситуаций, происшедших по вине работника учреждения. Своевременное и качественное проведение работ по благоустройству прилегающей к учреждению территории. Отсутствие замечаний

№ п/п	Группы должностей	Показатели оценки эффективности	Критерии оценки эффективности
			по результатам проверок
8	Должности работников, обеспечивающих функционирование компьютерной техники	<p>Обеспечение бесперебойности работы компьютерной техники, систем ввода и вывода информации</p> <p>Обеспечение проведения работ, связанных с расширением мультисервисной или защищенной сети</p>	<p>Отсутствие срывов в работе компьютеров, множительной и другой оргтехники.</p> <p>Проведение обучающих консультаций по работе с прикладными программными модулями.</p> <p>Участие в проектах по внедрению информационных технологий.</p> <p>Выполнение работ, связанных с ремонтными или профилактическими работами, расширением мультисервисной или защищенной сети</p>
9	Должности водителей автотранспорта	<p>Обеспечение бережного отношения к вверенному имуществу</p> <p>Обеспечение безаварийного режима работы</p>	<p>Отсутствие замечаний по содержанию и сохранности вверенного имущества учреждения (автотранспортного средства, механизмов, приспособлений и др.)</p> <p>Отсутствие дорожно-транспортных происшествий</p>
10	Должности работников, занятых вопросами закупок	<p>Соблюдение законодательства, регулирующего деятельность в сфере закупок</p> <p>Осуществление своевременной подготовки документации о закупках, надлежащее ее оформление</p>	<p>Отсутствие предписаний надзорных и контролирующих органов.</p> <p>Отсутствие замечаний по результатам внутренних и внешних проверок, связанных с осуществлением закупок</p>

№ п/п	Группы должностей	Показатели оценки эффективности	Критерии оценки эффективности
			Отсутствие нарушений при ведении необходимой документации. Своевременное предоставление установленной отчетности
11	Должности работников, осуществляющих прием граждан (работодателей)	<p>Проявление инициативы, увеличение количества и повышение качества услуг в сфере занятости населения</p> <p>Осуществление компетентного консультирования граждан (работодателей), обращающихся по вопросам предоставления государственных услуг и участия в дополнительных мероприятиях в области содействия занятости населения</p> <p>Соблюдение нормативов времени, установленных регламентами (порядками) оказания государственных услуг, реализации дополнительных мероприятий в области содействия занятости населения</p> <p>Качественное формирование пакета документов по вопросам предоставления государственных услуг и реализации дополнительных мероприятий в области содействия занятости населения</p>	<p>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 населения.</p> <p>Отсутствие замечаний к соблюдению регламентов (порядков) оказания государственных услуг, реализации дополнительных мероприятий в области содействия занятости населения.</p> <p>Отсутствие замечаний к формированию пакета документов по вопросам предоставления государственных услуг и реализации дополнительных мероприятий в области содействия занятости</p>



№ п/п	Группы должностей	Показатели оценки эффективности	Критерии оценки эффективности
			населения
12	Должности работников, осуществляющих начисление безработным гражданам социальных выплат	<p>Своевременность начисления и перечисления безработным гражданам социальных выплат</p> <p>Своевременное и качественное предоставление планово-отчетной документации, ведомственной информации по вопросам начисления безработным гражданам социальных выплат</p> <p>Своевременное и качественное формирование выплатных документов</p>	<p>Отсутствие замечаний к срокам принятия решений о назначении и выплате социальных выплат безработным гражданам.</p> <p>Отсутствие замечаний к своевременности и качеству предоставления планово-отчетной документации, ведомственной информации по вопросам начисления безработным гражданам социальных выплат</p>
13	Должности работников, осуществляющих информационную деятельность	<p>Своевременная и качественная подготовка информационных материалов</p> <p>Своевременная и качественная подготовка и выпуск периодического издания</p> <p>Своевременное и качественное обновление информационных сайтов</p>	<p>Отсутствие замечаний к своевременности и качеству предоставления информационных материалов.</p> <p>Отсутствие замечаний к своевременности и качеству размещения информации на сайтах</p>

Приложение № 5  
к Положению об оплате труда работников  
казенного учреждения Омской области  
"Центр занятости населения Омской области"

**ПОРЯДОК РАСЧЕТА**

размеров окладов директора, заместителей директора казенного учреждения  
Омской области "Центр занятости населения Омской области"

1. Размер должностного оклада директора казенного учреждения Омской области "Центр занятости населения Омской области" (далее – учреждение) устанавливается с учетом особенности организации деятельности учреждения в следующем размере:

- размер оклада директора учреждения – 34 340,00 руб.

2. Порядок расчета размеров должностных окладов заместителей директора учреждения установлен пунктом 33 Положения об оплате труда работников учреждения.

3. Должностные оклады на следующий год устанавливаются директору учреждения, его заместителям распоряжением Министерства труда и социального развития Омской области не позднее 20 октября текущего года.

Приложение № 6  
к Положению об оплате труда работников  
казенного учреждения Омской области  
"Центр занятости населения Омской области"

### ПОРЯДОК РАСЧЕТА

размеров надбавок за сложность и напряженность директору, заместителям  
директора казенного учреждения Омской области "Центр занятости населения  
Омской области" (далее – учреждение)

1. Размер надбавки за сложность и напряженность директору учреждения, его заместителям 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	Количество обособленных территорий, обслуживаемых специалистами учреждения	более 10 территорий	20
		более 20 территорий	30
2	Организация и проведение региональных информационных акций, мероприятий, направленных на содействие занятости населения	менее 2 раз в год	0
		менее 1 раза в квартал	10
		ежеквартально	20
3	Обеспечение взаимодействия со средствами массовой информации (размещение информационных материалов о ситуации на рынке труда, проводимых мероприятиях, практике работы учреждения в средствах массовой информации, в том числе на электронных ресурсах, в социальных сетях)	менее 1 раза в неделю	0
		еженедельно	10
		5 и более раз в неделю	20
4	Динамика численности граждан и работодателей, получивших государственные услуги (сервисы) в учреждении, к аналогичному периоду предшествующего года	снижение численности	0
		увеличение менее 5 %	15
		увеличение на 5 % и более	30
5	Динамика доли незанятых граждан, обратившихся в учреждение в целях поиска подходящей работы, в общей	снижение доли	0
		увеличение менее 1 п.п.	15

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя	Надбавка, %
	численности безработных (по данным выборочного обследования) к аналогичному периоду предшествующего года	увеличение на 1 п.п. и более	30
6	Экстерриториальный принцип оказания услуг (выездная работа)		10
7	Выполнение установленной учреждению квоты по приему на работу инвалидов		10

2. Сведения о значениях показателей для расчета надбавки за сложность и напряженность по состоянию на 15 декабря текущего года, установленных пунктом 1 настоящего порядка, представляются департаментом занятости населения Министерства труда и социального развития Омской области (далее – Министерство) 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 учреждения.

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

Максимальный размер надбавки за сложность и напряженность директору учреждения и его заместителям составляет 150 процентов от должностного оклада.

Приложение № 7  
к Положению об оплате труда работников  
казенного учреждения Омской области  
"Центр занятости населения Омской области"

**ПОРЯДОК РАСЧЕТА**

размера премиальных выплат по итогам работы за квартал директору, заместителям  
директора казенного учреждения Омской области "Центр занятости населения  
Омской области"

1. Расчет размера премии по итогам работы за квартал директору, заместителям директора казенного учреждения Омской области "Центр занятости населения Омской области" (далее – учреждение) осуществляется путем суммирования количества процентов, установленных по каждому целевому показателю.

2. Размеры премиальных выплат по итогам работы за квартал директору учреждения, его заместителям определяются Министерством труда и социального развития Омской области (далее – Министерство) в процентах от установленных должностных окладов в зависимости от выполнения следующих целевых показателей эффективности деятельности учреждения:

№ п/п	Целевой показатель эффективности деятельности учреждения	Критерии выполнения	Количество процентов
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 некачественного 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 основания внесения изменений в закон Омской области об областном бюджете	Количество изменений, внесенных в бюджетную смету, не более 3 раз	10
3	Обеспечение учреждения кадрами	Укомплектованность работниками не менее	5

№ п/п	Целевой показатель эффективности деятельности учреждения	Критерии выполнения	Количество процентов
		чем на 80 % от штатной численности должностей	
4	Обеспечение в полном объеме социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными	Своевременное и в полном объеме перечисление социальных выплат безработным гражданам	20
5	Исполнение целевых показателей деятельности, установленных учреждению	Выполнение всех установленных целевых показателей	55
		Выполнение не менее 90 % от общего количества установленных целевых показателей	10

3. Размеры премиальных выплат по итогам работы за квартал заместителям директора учреждения устанавливаются директором учреждения в процентах от установленных должностных окладов в зависимости от выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

4. Размер премии по итогам работы за квартал директору учреждения, его заместителям увеличивается в пределах фонда оплаты труда на 30 процентов оклада в случае поощрения (награждения) директора учреждения, его заместителей 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;

- благодарностями Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, благодарственными письмами Губернатора Омской области;

- знаками отличия Российской Федерации, Омской области.

5. Для расчета размера премии по итогам работы за квартал учреждение ежеквартально, в срок до 8 числа месяца, следующего за отчетным периодом, представляет:

- в управление государственной службы и кадров департамента кадрового и документационного обеспечения Министерства (далее – управление

государственной службы и кадров Министерства) отчет о выполнении третьего целевых показателей, указанного в пункте 2 настоящего Порядка, по форме согласно приложению к настоящему Порядку.

6. В срок до 8 числа отчетного месяца управлением отраслевого планирования и финансирования департамента финансово-экономического обеспечения Министерства (далее – управление отраслевого планирования и финансирования Министерства) предоставляется в департамент занятости населения Министерства информация о выполнении учреждением первого и второго целевых показателей, указанных в пункте 2 настоящего Порядка.

7. Управление государственной службы и кадров Министерства в срок до 11 числа месяца, следующего за отчетным периодом:

1) осуществляет проверку отчета, указанного в пункте 6 настоящего Порядка, и направляет в департамент занятости населения Министерства информацию о выполнении учреждением третьего целевого показателя, указанного в пункте 2 настоящего Порядка;

2) представляет в управление отраслевого планирования и финансирования Министерства информацию об имеющихся у директора учреждения дисциплинарных взысканиях, совершенных в период, за который производится премирование.

8. Департамент занятости населения Министерства:

1) осуществляет проверку отчета о выполнении установленных плановых значений целевых показателей деятельности для оценки выполнения четвертого и пятого целевых показателей, указанных в пункте 2 настоящего Порядка (в соответствии с подпунктом 2 пункта 8 Положения о целевых показателях деятельности казенных учреждений Омской области – центров занятости населения, утвержденного приказом Министерства от 16 января 2020 года № 3-п "О целевых показателях деятельности казенных учреждений Омской области – центров занятости населения и признании утратившими силу отдельных приказов Главного управления государственной службы занятости населения Омской области");

2) в срок до 13 числа месяца, следующего за отчетным периодом, направляет в управление отраслевого планирования и финансирования Министерства сводную информацию для расчета размера премии, подготовленную на основании информации, представленной ответственными исполнителями в соответствии с пунктами 7, 8 настоящего Порядка.

9. Управление отраслевого планирования и финансирования Министерства производит расчет размера премии по итогам работы за квартал и представляет его в управление государственной службы и кадров Министерства в течение 3 рабочих дней со дня получения информации, предусмотренной подпунктом 2 пункта 9 настоящего Порядка.

10. Управление государственной службы и кадров Министерства осуществляет подготовку проекта распоряжения Министерства о премировании директора учреждения по итогам работы за квартал в течение 2 рабочих дней

со дня получения расчета размера премии по итогам работы.

11. Премия по итогам работы за квартал директору учреждения, его 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.

12. Размер премии по итогам работы за квартал директору учреждения, его заместителям при наличии неснятого дисциплинарного взыскания за дисциплинарные проступки, совершенные в период, за который производится премирование, снижается:

1) за замечание – на 50 процентов;

2) за выговор – на 100 процентов.

Директору учреждения, имеющему неснятые дисциплинарные взыскания за дисциплинарные проступки, совершенные в период, за который производится премирование, размер премии по итогам работы за квартал, не снижается по решению Министра труда и социального развития Омской области на основании предложений первого заместителя Министра труда и социального развития Омской области или заместителей Министра труда и социального развития Омской области.