

**Российская Федерация**  
**Республика Карелия**  
**Управление труда и занятости Республики Карелия**

**ПРИКАЗ**

№ 22/УТЗ-П

от 31.01.2025

**О внесении изменений в приказ Управления труда и занятости  
Республики Карелия от 17 октября 2023 года № 214/УТЗ-П**

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Внести в Положение об оплате труда работников Государственного казенного учреждения Республики Карелия «Центр занятости населения Республики Карелия», утвержденное приказом Управления труда и занятости Республики Карелия от 17 октября 2023 года № 214/УТЗ-П «Об утверждении Положения об оплате труда работников Государственного казенного учреждения Республики Карелия «Центр занятости населения Республики Карелия» (Собрание законодательства Республики Карелия, 2023, № 10, ст. 2905; 2024, № 1, ст. 172; 2024, № 3, ст. 643, 674; 2024, № 4, ст. 943; 2024, № 5, ст. 1278; 2024, № 7, ст. 1948; Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)), 1 ноября 2024 года, № 1001202411010001; 11 декабря 2024 года, № 1001202412110005; 16 декабря 2024 года, № 1001202412160005; 29 января 2025 года, № 1001202501290004), изменения, изложив приложения №№2-6 в следующей редакции:

«Приложение № 2  
к Положению  
об оплате труда работников  
Государственного казенного учреждения  
Республики Карелия «Центр занятости  
населения Республики Карелия»

**Показатели эффективности деятельности работников Государственного  
казенного учреждения Республики Карелия «Центр занятости населения  
Республики Карелия» (далее – учреждение)  
по итогам работы за месяц**

№	Наименование показателя эффективности	Оценка эффективности	Значение показателя оценки	Периодичность проведения оценки
1.	Заместитель директора			
1.1.	Показатели эффективности деятельности:			
1.1.1.	Своевременное и полное исполнение должностных обязанностей в соответствии с трудовым договором	до 25%	полнота и качество исполнения основного функционала, отсутствие замечаний	ежемесячно
1.1.2	Соблюдение исполнительской дисциплины	до 5%	своевременность и качество исполнения поручений, предоставления информации	ежемесячно
	Итого до 30%			
2.	Структурные подразделения учреждения			
2.1.	Показатели эффективности деятельности: отдела координации деятельности территориальных структур; общего отдела; отдела финансово-экономического обеспечения и социальных выплат; отдела правовой и кадровой работы; организационно-методического отдела; отдела материально-технического обеспечения; отдела информационных технологий и защиты информации; сектора улучшения качества клиентского опыта; отдела закупок; отдела анализа рынка труда; пресс-службы			
2.1.1.	Своевременное и полное исполнение функциональных обязанностей в соответствии с Положением об отделе, секторе	до 25%	полнота и качество исполнения основного функционала, отсутствие замечаний	ежемесячно
2.1.2	Соблюдение исполнительской дисциплины	до 5%	своевременность и качество исполнения поручений, предоставления информации	ежемесячно
	Итого: до 30%			

2.2.	Показатели эффективности деятельности кадровых центров			
2.2.1.	Выполнение ежемесячных показателей эффективности деятельности (приложение № 3 к Положению)	до 30%	степень достижения целевых значений показателей	ежемесячно
2.2.2.	Исполнительская дисциплина	до 5%	соблюдение технологических требований при работе с информационными системами, своевременность и качество исполнения поручений, предоставления информации и отчетов	ежемесячно
	Итого: до 35%			
2.3.	Показатели эффективности деятельности главных консультантов в сфере трудовых отношений и охраны труда			
2.3.1.	Выполнение ежемесячных показателей эффективности деятельности (приложение N 3 к Положению)	до 30%	степень достижения целевых значений показателей	ежемесячно
2.3.2.	Исполнительская дисциплина	до 5%	соблюдение технологических требований при работе с информационными системами, своевременность и качество исполнения поручений, предоставления информации и отчетов	ежемесячно
	Итого: до 35%			
2.4.	Показатели эффективности деятельности:			

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- начальника отдела трудовых отношений и охраны труда;</li> <li>- ведущего специалиста по вопросам оплаты труда;</li> <li>- ведущего специалиста по вопросам в сфере трудовых отношений и охраны труда;</li> <li>- главного специалиста-эксперта в области охраны труда</li> </ul>			
2.4.1.	Своевременное и полное исполнение должностных обязанностей в соответствии с трудовым договором	до 25%	полнота и качество исполнения основного функционала, отсутствие замечаний	ежемесячно
2.4.2.	Соблюдение исполнительской дисциплины	до 5%	своевременность и качество исполнения поручений, предоставления информации	ежемесячно
	Итого: до 30%			

Приложение № 3  
к Положению  
об оплате труда работников  
Государственного казенного учреждения  
Республики Карелия «Центр занятости  
населения Республики Карелия»

**Показатели эффективности деятельности работников кадровых центров,  
главных консультантов в сфере трудовых отношений и охраны труда  
Государственного казенного учреждения Республики Карелия «Центр  
занятости населения Республики Карелия» (далее – учреждение)  
по итогам работы за месяц**

**1. Показатели эффективности деятельности главных карьерных консультантов, карьерных консультантов кадрового центра:**

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Критерии оценки эффективности (максимальное количество баллов по критерию)	Периодичность проведения оценки
1.	Организация проведения оплачиваемых общественных работ, человек	2	ежемесячно
2.	Организация временного трудоустройства безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, человек	2	ежемесячно
3.	Содействие началу осуществления	2	ежемесячно

	предпринимательской деятельности безработных граждан, человек		
4.	Субсидирование работодателей при приеме отдельных категорий граждан, человек	2	ежемесячно
5.	Доля трудоустроенных граждан в общей численности граждан, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы, процент	2	ежемесячно
6.	Доля трудоустроенных инвалидов из числа инвалидов, обратившихся в органы службы занятости за содействием в поиске подходящей работы, процент	2	ежемесячно
7.	Доля трудоустроенных выпускников образовательных организаций в общей численности выпускников, обратившихся за содействием в поиске, подходящей работы процент	2	ежемесячно
8.	Доля трудоустроенных граждан, освобожденных из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы, в общей численности граждан указанной категории, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы, процент	2	ежемесячно
9.	Организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, человек	2	ежемесячно
10.	Подготовка и публикация информационных материалов на информационных ресурсах, единиц	1	ежемесячно
11.	Среднее время трудоустройства граждан, обратившихся за содействием в целях поиска подходящей работы, дней	2	ежемесячно
12.	Среднее время состояния на регистрационном учете в качестве безработного (продолжительность безработицы), дней	2	ежемесячно
13.	Производительность труда (среднее количество оказанных услуг на 1 сотрудника), в месяц	2	ежемесячно
Итого баллов - 25			

При определении величины балла по указанным показателям деятельности применяется поправочный коэффициент от 0,6 до 1,2 в зависимости от

выполнения данного показателя. При значении менее 0,6 поправочный коэффициент принимается равным 0. При значении более 1,2 поправочный коэффициент принимается равным 1,2. Для определения поправочного коэффициента используется следующая формула:

$$K = \frac{\Phi}{\Pi},$$

где:

К - поправочный коэффициент;

Φ - фактическое значение показателя;

Π - плановое значение показателя.

Величина балла по показателю деятельности рассчитывается по следующей формуле:

$$B = M \times K,$$

где:

В - величина балла по показателю деятельности;

М - максимальное количество балла по критерию;

К - поправочный коэффициент.

Сумма полученных баллов по результатам работы в месяце рассчитывается как сумма баллов по выполнению показателей эффективности деятельности главных карьерных консультантов, карьерных консультантов кадрового центра за соответствующий месяц:

Сумма полученных баллов по результатам работы (ежемесячно)	Размер премии в процентах от должностного оклада с учетом полученных баллов за отчетный период
30	30
29	29
28	28
27	27
26	26
25	25
24	24
23	23
22	22
21	21
20	20
19	19
18	18
17	17
16	16
15	15
14	14
13	13

12	12
11	11
10	10
9	9
8	8
7	7
6	6
5	5
4	4
3	3
2	2
1	1

Если доля баллов, полученных в сумме, составляет менее 0,5 балла, то она округляется до ближайшего целого значения в меньшую сторону. Если доля баллов, полученных в сумме, составляет 0,5 и более, то она округляется до ближайшего целого значения в большую сторону.

**2. Показатели эффективности деятельности главных кадровых консультантов, кадровых консультантов кадрового центра:**

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Критерии оценки эффективности (максимальное количество баллов по критерию)	Периодичность проведения оценки
1	Количество заявленных в отчетном периоде вакансий в расчете на одного работника учреждения, единиц	2	ежемесячно
2	Количество работодателей, привлеченных к сотрудничеству	3	ежемесячно
3	Семинары, круглые столы, совещания для работодателей (мероприятия) по вопросам занятости, единиц	1	ежемесячно
4	Организация ярмарок вакансий и учебных рабочих мест, единиц	2	ежемесячно
5	Организация проведения оплачиваемых общественных работ, человек	2	ежемесячно
6	Организация временного трудоустройства безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, человек	2	ежемесячно
7	Организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, человек	2	ежемесячно
8	Субсидирование работодателей при	2	ежемесячно



	приеме отдельных категорий граждан, человек		
9	Доля трудоустроенных инвалидов из числа инвалидов, обратившихся в органы службы занятости за содействием в поиске подходящей работы, процент	2	ежемесячно
10	Подготовка и публикация информационных материалов на информационных ресурсах, единиц	1	ежемесячно
11	Количество работодателей, получивших меры государственной поддержки в подборе необходимых работников, единиц	3	ежемесячно
12	Среднее время на замещение свободных рабочих мест и вакантных должностей у работодателей, обратившихся в учреждение, дней	2	ежемесячно
13	Производительность труда (среднее количество оказанных услуг на 1 сотрудника), в месяц	1	ежемесячно
Итого баллов - 25			

При определении величины балла по указанным показателям деятельности применяется поправочный коэффициент от 0,6 до 1,2 в зависимости от выполнения данного показателя. При значении менее 0,6 поправочный коэффициент принимается равным 0. При значении более 1,2 поправочный коэффициент принимается равным 1,2. Для определения поправочного коэффициента используется следующая формула:

$$K = \frac{\Phi}{\Pi},$$

где:

К - поправочный коэффициент;

Φ - фактическое значение показателя;

Π - плановое значение показателя.

Величина балла по показателю деятельности рассчитывается по следующей формуле:

$$B = M \times K,$$

где:

В - величина балла по показателю деятельности;

М - максимальное количество балла по критерию;

К - поправочный коэффициент.

Сумма полученных баллов по результатам работы в месяце рассчитывается как сумма баллов по выполнению показателей эффективности главных кадровых



консультантов, кадровых консультантов кадрового центра за соответствующий период:

Сумма полученных баллов по результатам работы (ежемесячно)	Размер премии в процентах от должностного оклада с учетом полученных баллов за отчетный период
30	30
29	29
28	28
27	27
26	26
25	25
24	24
23	23
22	22
21	21
20	20
19	19
18	18
17	17
16	16
15	15
14	14
13	13
12	12
11	11
10	10
9	9
8	8
7	7
6	6
5	5
4	4
3	3
2	2
1	1

Если доля баллов, полученных в сумме, составляет менее 0,5 балла, то она округляется до ближайшего целого значения в меньшую сторону. Если доля баллов, полученных в сумме, составляет 0,5 и более, то она округляется до ближайшего целого значения в большую сторону.

### **3. Показатели эффективности деятельности ведущих профконсультантов, главных профконсультантов кадрового центра:**

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Критерии оценки эффективности (максимальное	Периодичность проведения оценки
----------	---------------------------------------	---	---------------------------------------

		количество баллов по критерию)	
1.	Профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование граждан, включая обучение в другой местности, человек	3	ежемесячно
2.	Дополнительное профессиональное образование и профессиональное обучение в рамках нацпроекта «Кадры», человек	3	ежемесячно
3.	Организация профессиональной ориентации граждан, человек	3	ежемесячно
4.	Социальная адаптация безработных граждан, человек	3	ежемесячно
5.	Психологическая поддержка безработных граждан, человек	2	ежемесячно
6.	Подготовка и публикация информационных материалов на информационных ресурсах, единиц	2	ежемесячно
7.	Доля трудоустроенных граждан после завершения профессионального обучения в общей численности незанятых граждан, завершивших профессиональное обучение по направлению органов службы занятости, процентов	3	ежемесячно
8.	Доля трудоустроенных граждан после завершения дополнительного профессионального образования и профессионального обучения в рамках нацпроекта «Кадры» в общей численности граждан, завершивших дополнительное профессиональное образование и профессиональное обучение в рамках нацпроекта «Кадры»	3	ежемесячно
9.	Профориентационные групповые мероприятия (уроки, фестивали, экскурсии и др.)	2	ежемесячно
10.	Производительность труда (среднее количество оказанных услуг на 1 сотрудника), в месяц	1	ежемесячно
Итого баллов - 25			

При определении величины балла по указанным показателям деятельности применяется поправочный коэффициент от 0,6 до 1,2 в зависимости от выполнения данного показателя. При значении менее 0,6 поправочный коэффициент принимается равным 0. При значении более 1,2 поправочный

коэффициент принимается равным 1,2. Для определения поправочного коэффициента используется следующая формула:

$$K = \frac{\Phi}{\Pi},$$

где:

К - поправочный коэффициент;

Φ - фактическое значение показателя;

Π - плановое значение показателя

Величина балла по показателю деятельности рассчитывается по следующей формуле:

$$B = M \times K,$$

где:

В - величина балла по показателю деятельности;

М - максимальное количество баллов по критерию;

К - поправочный коэффициент.

Сумма полученных баллов по результатам работы в месяце рассчитывается как сумма баллов по выполнению показателей эффективности деятельности ведущих профконсультантов, главных профконсультантов кадрового центра за соответствующий месяц:

Сумма полученных баллов по результатам работы (ежемесячно)	Размер премии в процентах от должностного оклада с учетом полученных баллов за отчетный период
30	30
29	29
28	28
27	27
26	26
25	25
24	24
23	23
22	22
21	21
20	20
19	19
18	18
17	17
16	16
15	15
14	14
13	13
12	12
11	11

10	10
9	9
8	8
7	7
6	6
5	5
4	4
3	3
2	2
1	1

Если доля баллов, полученных в сумме, составляет менее 0,5 балла, то она округляется до ближайшего целого значения в меньшую сторону. Если доля баллов, полученных в сумме, составляет 0,5 и более, то она округляется до ближайшего целого значения в большую сторону.

**4. Показатели эффективности деятельности главных консультантов в сфере трудовых отношений и охраны труда:**

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Оценка эффективности (максимальное количество баллов)	Периодичность проведения оценки
1.	Семинары и/или круглые столы по вопросам условий и охраны труда, организованные и проведенные учреждением в муниципальном районе (городском округе), единиц	4	ежемесячно
2.	Семинары и/или круглые столы по вопросам трудовых отношений, организованные и проведенные учреждением в муниципальном районе (городском округе), единиц	4	ежемесячно
3.	Содействие заключению коллективных договоров в организациях, осуществляющих деятельность на территории муниципального района (муниципального, городского округа), единиц	4	ежемесячно
4.	Проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, здорового образа жизни, а также по вопросам трудовых отношений (конкурсы, квесты, квизы и т.д.)	4	ежемесячно
5.	Подготовка информации по вопросам трудовых отношений для размещения на информационных ресурсах	2	ежемесячно

6.	Подготовка информации по вопросам охраны труда для размещения на информационных ресурсах	2	ежемесячно
7.	Подготовка информации по вопросу снижения "неформальной занятости" для размещения на информационных ресурсах	3	ежемесячно
8.	Подготовка информации по вопросу профилактики ВИЧ/СПИДа и недопущения дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ, для размещения на информационных ресурсах, единиц	2	ежемесячно
Итого баллов - 25			

При определении величины балла по указанным показателям деятельности применяется поправочный коэффициент от 0,6 до 1,2 в зависимости от выполнения данного показателя. При значении менее 0,6 поправочный коэффициент принимается равным 0. При значении более 1,2 поправочный коэффициент принимается равным 1,2. Для определения поправочного коэффициента используется следующая формула:

$$K = \frac{\Phi}{\Pi},$$

где:

К - поправочный коэффициент;

Φ - фактическое значение показателя;

Π - плановое значение показателя.

Величина балла по показателю деятельности рассчитывается по следующей формуле:

$$B = M \times K,$$

где:

В - величина балла по показателю деятельности;

М - максимальное количество баллов по критерию;

К - поправочный коэффициент.

Сумма полученных баллов по результатам работы в месяце рассчитывается как сумма баллов по выполнению показателей эффективности деятельности главных консультантов в сфере трудовых отношений и охраны труда за соответствующий месяц:

Сумма полученных баллов по результатам работы (ежемесячно)	Размер премии в процентах от должностного оклада с учетом полученных баллов за отчетный период
30	30
29	29
28	28

27	27
26	26
25	25
24	24
23	23
22	22
21	21
20	20
19	19
18	18
17	17
16	16
15	15
14	14
13	13
12	12
11	11
10	10
9	9
8	8
7	7
6	6
5	5
4	4
3	3
2	2
1	1

Если доля баллов, полученных в сумме, составляет менее 0,5 балла, то она округляется до ближайшего целого значения в меньшую сторону. Если доля баллов, полученных в сумме, составляет 0,5 и более, то она округляется до ближайшего целого значения в большую сторону.

**5. Показатели эффективности деятельности руководителя кадрового центра, заместителей руководителя кадрового центра, главных консультантов по вопросам занятости, ведущих консультантов по вопросам занятости:**

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Оценка эффективности (максимальное количество баллов)	Периодичность проведения оценки
1.	Количество заявленных в отчетном периоде вакансий в расчете на одного работника учреждения, единиц	0,5	ежемесячно

2.	Количество работодателей привлеченных к сотрудничеству	2	ежемесячно
3.	Организация проведения оплачиваемых общественных работ, человек	1	ежемесячно
4.	Организация временного трудоустройства безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, человек	1	ежемесячно
5.	Организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, человек	1	ежемесячно
6.	Содействие началу осуществления предпринимательской деятельности безработных граждан, человек	1	ежемесячно
7.	Организация ярмарок вакансий и учебных рабочих мест, единиц	0,5	ежемесячно
8.	Семинары, круглые столы, совещания для работодателей (мероприятия) по вопросам занятости, единиц	0,5	ежемесячно
9.	Профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование граждан, включая обучение в другой местности, человек	1	ежемесячно
10.	Дополнительное профессиональное образование и профессиональное обучение в рамках нацпроекта «Кадры», человек	1	ежемесячно
11.	Организация профессиональной ориентации граждан, человек	0,5	ежемесячно
12.	Социальная адаптация безработных граждан, человек	0,5	ежемесячно
13.	Психологическая поддержка безработных граждан, человек	0,5	ежемесячно
14.	Профориентационные групповые мероприятия (уроки, фестивали, экскурсии и др.)	0,5	ежемесячно
15.	Субсидирование работодателей при приеме отдельных категорий граждан, человек	1	ежемесячно
16.	Доля трудоустроенных граждан в общей численности граждан, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы, процент	1	ежемесячно
17.	Доля трудоустроенных инвалидов из числа инвалидов, обратившихся в органы службы занятости за содействием в поиске подходящей работы, процент	1	ежемесячно
18.	Доля трудоустроенных выпускников	1	ежемесячно



	образовательных организаций в общей численности выпускников, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы, процент		
19.	Доля трудоустроенных граждан, освобожденных из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы, в общей численности граждан указанной категории, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы, процент	1	ежемесячно
20.	Доля трудоустроенных граждан после завершения профессионального обучения в общей численности незанятых граждан, завершивших профессиональное обучение по направлению органов службы занятости, процент	1	ежемесячно
21.	Доля трудоустроенных граждан после завершения дополнительного профессионального образования и профессионального обучения в рамках нацпроекта «Кадры» в общей численности граждан, завершивших дополнительное профессиональное образование и профессиональное обучение в рамках нацпроекта «Кадры»	1	ежемесячно
22.	Подготовка и публикация информационных материалов на информационных ресурсах, единиц	0,5	ежемесячно
23.	Среднее время трудоустройства граждан, обратившихся за содействием в целях поиска подходящей работы, дней	1	ежемесячно
24.	Среднее время состояния на регистрационном учете в качестве безработного (продолжительность безработицы), дней	1	ежемесячно
25.	Количество работодателей, получивших меры государственной поддержки в подборе необходимых работников, единиц	1	ежемесячно
26.	Среднее время на замещение свободных рабочих мест и вакантных должностей у работодателей, обратившихся в учреждение, дней	1	ежемесячно
27.	Производительность труда (среднее количество оказанных мер поддержки на 1 сотрудника), в месяц	1	ежемесячно

28.	Содействие заключению коллективных договоров в организациях, осуществляющих деятельность на территории муниципального района (муниципального, городского округа), единиц	1	ежемесячно
Итого баллов - 25			

При определении величины балла по указанным показателям деятельности применяется поправочный коэффициент от 0,6 до 1,2 в зависимости от выполнения данного показателя. При значении менее 0,6 поправочный коэффициент принимается равным 0. При значении более 1,2 поправочный коэффициент принимается равным 1,2. Для определения поправочного коэффициента используется следующая формула:

$$K = \frac{\Phi}{\Pi},$$

где:

K - поправочный коэффициент;

Φ - фактическое значение показателя;

Π - плановое значение показателя.

Величина балла по показателю деятельности рассчитывается по следующей формуле:

$$B = M \times K,$$

где:

B - величина балла по показателю деятельности;

M - максимальное количество балла по критерию;

K - поправочный коэффициент.

Сумма полученных баллов по результатам работы в месяце рассчитывается как сумма баллов по выполнению показателей эффективности руководителя кадрового центра, заместителей руководителя кадрового центра, главных консультантов по вопросам занятости, ведущих консультантов по вопросам занятости за соответствующий месяц:

Сумма полученных баллов по результатам работы (ежемесячно)	Размер премии в процентах от должностного оклада с учетом полученных баллов за отчетный период
30	30
29	29
28	28
27	27
26	26
25	25
24	24
23	23
22	22

21	21
20	20
19	19
18	18
17	17
16	16
15	15
14	14
13	13
12	12
11	11
10	10
9	9
8	8
7	7
6	6
5	5
4	4
3	3
2	2
1	1

Если доля баллов, полученных в сумме, составляет менее 0,5 балла, то она округляется до ближайшего целого значения в меньшую сторону. Если доля баллов, полученных в сумме, составляет 0,5 и более, то она округляется до ближайшего целого значения в большую сторону.

Приложение № 4  
об оплате труда работников  
Государственного казенного учреждения  
Республики Карелия «Центр занятости  
населения Республики Карелия»

**Показатели эффективности деятельности Государственного казенного учреждения Республики Карелия «Центр занятости населения Республики Карелия» (далее – учреждение) по итогам работы за месяц (в целях установления премиальных выплат руководителю учреждения по итогам работы за отчетный период)**

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Критерии оценки эффективности (максимальное количество баллов по критерию)	Значение показателя оценки	Периодичность проведения оценки
	Показатели основной деятельности			

1.	Выполнение показателей в области содействия занятости населения			
1.1.	Количество заявленных в отчетном периоде вакансий в расчете на одного работника учреждения, единиц	1	в случае выполнения установленного целевого значения показателя в целом по республике – 1 балл	ежемесячно
1.2.	Организация проведения оплачиваемых общественных работ, человек	1	в случае выполнения установленного целевого значения показателя в целом по республике – 1 балл	ежемесячно
1.3.	Организация временного трудоустройства безработных граждан, испытывающих трудности в поиске подходящей работы, человек	1	в случае выполнения установленного целевого значения показателя в целом по республике – 1 балл	ежемесячно
1.4.	Организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, человек	2	в случае выполнения установленного целевого значения показателя в целом по республике – 2 балла	ежемесячно
1.5.	Социальная адаптация безработных граждан, человек	1	в случае выполнения установленного целевого значения показателя в целом по республике – 1 балл	ежемесячно
1.6.	Содействие началу	2	в случае	ежемесячно

	осуществления предпринимательской деятельности безработных граждан, человек		выполнения установленного целевого значения показателя – 2 балла	
1.7.	Профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование граждан, включая обучение в другой местности, человек	1	в случае выполнения установленного целевого значения показателя – 1 балл	ежемесячно
1.8.	Субсидирование работодателей при приеме отдельных категорий граждан, человек	2	в случае выполнения установленного целевого значения показателя – 2 балла	ежемесячно
1.9.	Организация профессиональной ориентации граждан, человек	1	в случае выполнения установленного целевого значения показателя в целом по республике – 1 балл	ежемесячно
1.10.	Доля трудоустроенных граждан в общей численности граждан, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы, процент	2	в случае выполнения установленного целевого значения показателя в целом по республике – 2 балла	ежемесячно
1.11.	Доля трудоустроенных инвалидов из числа инвалидов, обратившихся в органы службы занятости за содействием в поиске работы, процент	2	в случае выполнения установленного целевого значения показателя в целом по республике –	ежемесячно

			2 балла	
1.12.	Доля трудоустроенных выпускников образовательных организаций в общей численности выпускников, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы, процент	1	в случае выполнения установленного целевого значения показателя в целом по республике – 1 балл	ежемесячно
1.13.	Доля трудоустроенных граждан, освобожденных из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы, в общей численности граждан указанной категории, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы, процент	1	в случае выполнения установленного целевого значения показателя в целом по республике – 1 балл	ежемесячно
1.14.	Количество работодателей, получивших меры государственной поддержки в подборе необходимых работников, человек	2	в случае выполнения установленного целевого значения показателя в целом по республике – 2 балла	ежемесячно
1.16.	Дополнительное профессиональное образование и профессиональное обучение в рамках нацпроекта «Кадры», человек	1	в случае выполнения установленного целевого значения показателя – 1 балл	ежемесячно
1.17.	Среднее время трудоустройства граждан, обратившихся за содействием в целях поиска подходящей работы, дней	1	в случае выполнения установленного целевого значения показателя – 1 балл	ежемесячно
1.18.	Среднее время состояния на регистрационном учете	1	в случае выполнения	ежемесячно

	в качестве безработного (продолжительность безработицы), дней		установленного целевого значения показателя – 1 балл	
2.	Выполнение показателей в области трудовых отношений и охраны труда			
2.1.	Содействие заключению коллективных договоров в организациях, осуществляющих деятельность на территории муниципальных района (городского округа), единиц	3	в случае выполнения установленного целевого значения показателя в целом по республике – 3 балла	ежемесячно
Итого баллов (показатели основной деятельности): 26				
3.	Показатели финансово-хозяйственной деятельности			
3.1.	Отсутствие просроченной дебиторской, кредиторской задолженности, рублей	1	при отсутствии просроченной дебиторской, кредиторской задолженности - 1 балл	ежемесячно
3.2.	Освоение средств (отношение кассового расхода к прогнозу кассовых выплат с учетом видов расходов)	2	показатель считается выполненным при наличии отклонений не более 15% кассового исполнения бюджета от прогноза кассовых выплат по расходам – 2 балла	ежемесячно
3.3.	Своевременное размещение учреждением сведений на сайте Российской Федерации для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях <a href="http://bus.gov.ru/">http://bus.gov.ru/</a>	1	своевременное размещение учреждением сведений на сайте - 1 балл	ежемесячно



3.4.	Отсутствие исковых требований по судебным решениям, вступившим в законную силу в отчетном периоде, по исковым требованиям о возмещении вреда от незаконных действий или бездействия руководителя учреждения	1	отсутствие исковых требований по судебным решениям – 1 балл	ежемесячно
3.5.	Отсутствие прироста переплат социальных пособий безработным гражданам, выплачиваемых в соответствии с Федеральным законом от 12.12.2023 N 565-ФЗ "О занятости населения в Российской Федерации"	1	отсутствие прироста переплат социальных пособий – 1 балл	ежемесячно
Итого баллов (показатели финансово-хозяйственной деятельности): 6				
Всего баллов			32	

При определении величины балла по указанным показателям деятельности применяется поправочный коэффициент от 0,6 до 1,2 в зависимости от выполнения данного показателя. При значении менее 0,6 поправочный коэффициент принимается равным 0. При значении более 1,2 поправочный коэффициент принимается равным 1,2. Для определения поправочного коэффициента используется следующая формула:

$$K = \frac{\Phi}{\Pi},$$

где:

К - поправочный коэффициент;

Φ - фактическое значение показателя;

Π - плановое значение показателя.

Величина балла по показателю деятельности рассчитывается по следующей формуле:

$$B = M \times K,$$

где:

В - величина балла по показателю деятельности;

М - максимальное количество балла по критерию;

К - поправочный коэффициент.

Сумма полученных баллов по результатам работы за месяц рассчитывается как сумма баллов по выполнению показателей в области трудовых отношений, охраны труда и содействия занятости населения и финансово-хозяйственной деятельности за соответствующий месяц:

Сумма полученных баллов по результатам работы (ежемесячно)	Размер премии в процентах от должностного оклада с учетом полученных баллов за отчетный период
28 и более	30
27	28
26	26
25	24
24	22
23	20
22	18
21	16
20	14
19	12
18	10
17	9
16	8
15	7
14	6
13	5
менее 13	не премируется

Если доля баллов, полученных в сумме, составляет менее 0,5 балла, то она округляется до ближайшего целого значения в меньшую сторону. Если доля баллов, полученных в сумме, составляет 0,5 и более, то она округляется до ближайшего целого значения в большую сторону.

Приложение № 5  
к Положению  
об оплате труда работников  
Государственного казенного учреждения  
Республики Карелия «Центр занятости  
населения Республики Карелия»

**Показатели эффективности деятельности кадровых центров, главных консультантов в сфере трудовых отношений и охраны труда  
Государственного казенного учреждения Республики Карелия «Центр занятости населения Республики Карелия» (далее – учреждение)  
по итогам работы за год**

**1. Показатели эффективности основной деятельности карьерных консультантов, главных карьерных консультантов кадрового центра:**

№	Наименование показателя	Критерии оценки	Периодичность
---	-------------------------	-----------------	---------------

п/п	эффективности	эффективности (максимальное количество баллов по критерию)	проведения оценки
1.	Доля трудоустроенных по направлению службы занятости граждан в общей численности граждан, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы, процентов	1	годовая
2.	Доля трудоустроенных несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время в организации реального сектора экономики в общей численности трудоустроенных несовершеннолетних граждан указанной категории	1	годовая
3.	Освоение средств на организацию и проведение временных и общественных работ (отношение кассового расхода к сумме заключенных с работодателями соглашений), процентов	1	годовая
4.	Продолжительность периода безработицы граждан (отношение средней продолжительности периода безработицы граждан в кадровом центре к средней продолжительности периода безработицы в учреждении), процентов	1	годовая
5.	Коэффициент напряженности на рынке труда	1	годовая
6.	Уровень удовлетворенности граждан качеством предоставления мер поддержки в области содействия занятости	1	годовая
Итого баллов - 6			

При определении величины балла по указанным показателям деятельности применяется поправочный коэффициент от 0,6 до 1,2 в зависимости от выполнения данного показателя. При значении менее 0,6 поправочный коэффициент принимается равным 0. При значении более 1,2 поправочный коэффициент принимается равным 1,2. Для определения поправочного коэффициента используется следующая формула:

$$K = \frac{\Phi}{\Pi},$$

где:

K - поправочный коэффициент;

Ф - фактическое значение показателя;

П - плановое значение показателя.

Величина балла по показателю деятельности рассчитывается по следующей формуле:

$$B = M \times K,$$

где:

В - величина балла по показателю деятельности;

М - максимальное количество баллов по критерию;

К - поправочный коэффициент.

Сумма полученных баллов по результатам работы в отчетный период рассчитывается как сумма баллов по выполнению показателей эффективности главных карьерных консультантов, карьерных консультантов в области содействия занятости населения за год:

Сумма полученных баллов по результатам работы за год	Размер премии в процентах от должностного оклада с учетом полученных баллов за отчетный период
6 и более баллов	30%
5	25%
4	20%
3	15%
2	10%
1	5%

Если доля баллов, полученных в сумме, составляет менее 0,5 балла, то она округляется до ближайшего целого значения в меньшую сторону. Если доля баллов, полученных в сумме, составляет 0,5 и более, то она округляется до ближайшего целого значения в большую сторону.

## **2. Показатели основной деятельности главных кадровых консультантов, кадровых консультантов кадрового центра:**

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Критерии оценки эффективности (максимальное количество баллов по критерию)	Периодичность проведения оценки
1.	Доля трудоустроенных несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время в организации реального сектора экономики в общей численности трудоустроенных несовершеннолетних граждан указанной категории, процентов	1	годовая
2.	Коэффициент напряженности на рынке труда, единиц	1	годовая

3.	Количество заключенных соглашений о трудоустройстве инвалидов на рабочие места в иной организации (аренда рабочих мест)	1	годовая
4.	Освоение средств на организацию и проведение временных и общественных работ (отношение кассового расхода к сумме заключенных с работодателями соглашений), процентов	1	годовая
5.	Уровень удовлетворенности граждан качеством предоставления государственных услуг в области содействия занятости	1	годовая
6.	Привлечено работников в рамках реализации мероприятий по повышению мобильности трудовых ресурсов	1	годовая
Итого баллов - 6			

При определении величины балла по указанным показателям деятельности применяется поправочный коэффициент от 0,6 до 1,2 в зависимости от выполнения данного показателя. При значении менее 0,6 поправочный коэффициент принимается равным 0. При значении более 1,2 поправочный коэффициент принимается равным 1,2. Для определения поправочного коэффициента используется следующая формула:

$$K = \frac{\Phi}{\Pi},$$

где:

К - поправочный коэффициент;

Φ - фактическое значение показателя;

Π - плановое значение показателя.

Величина балла по показателю деятельности рассчитывается по следующей формуле:

$$B = M \times K,$$

где:

В - величина балла по показателю деятельности;

М - максимальное количество баллов по критерию;

К - поправочный коэффициент.

Сумма полученных баллов по результатам работы в отчетный период рассчитывается как сумма баллов по выполнению показателей эффективности главных кадровых консультантов, кадровых консультантов в сфере занятости населения за год:

Сумма полученных баллов по результатам работы за год	Размер премии в процентах от должностного оклада с учетом полученных баллов за отчетный период
--	--

6 и более баллов	30%
5	25%
4	20%
3	15%
2	10%
1	5%

Если доля баллов, полученных в сумме, составляет менее 0,5 балла, то она округляется до ближайшего целого значения в меньшую сторону. Если доля баллов, полученных в сумме, составляет 0,5 и более, то она округляется до ближайшего целого значения в большую сторону.

### **3. Показатели эффективности основной деятельности главных профконсультантов, ведущих профконсультантов:**

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Критерии оценки эффективности (максимальное количество баллов по критерию)	Периодичность проведения оценки
1.	Доля трудоустроенных или направленных на профессиональное обучение граждан в течение 3-х месяцев после получения меры государственной поддержки по социальной адаптации, процент	1	годовая
2.	Доля трудоустроенных граждан после завершения профессионального обучения в общей численности граждан, завершивших профессиональное обучение по направлению органов службы занятости, процентов	1	годовая
3.	Количество граждан, прошедших профессиональное обучение и получивших дополнительное профессиональное образование для организаций ОПК, человек	1	годовая
4.	Доля трудоустроенных граждан после завершения дополнительного профессионального образования и профессионального обучения в рамках нацпроекта «Кадры» в общей численности граждан, завершивших дополнительное профессиональное образование и профессиональное обучение в рамках нацпроекта «Кадры», процентов	1	годовая

5.	Уровень удовлетворенности граждан качеством предоставления мер поддержки в области содействия занятости	1	годовая
Итого баллов - 5			

При определении величины балла по указанным показателям деятельности применяется поправочный коэффициент от 0,6 до 1,2 в зависимости от выполнения данного показателя. При значении менее 0,6 поправочный коэффициент принимается равным 0. При значении более 1,2 поправочный коэффициент принимается равным 1,2. Для определения поправочного коэффициента используется следующая формула:

$$K = \frac{\Phi}{\Pi},$$

где:

К - поправочный коэффициент;

Φ - фактическое значение показателя;

Π - плановое значение показателя.

Величина балла по показателю деятельности рассчитывается по следующей формуле:

$$B = M \times K,$$

где:

В - величина балла по показателю деятельности;

М - максимальное количество баллов по критерию;

К - поправочный коэффициент.

Сумма полученных баллов по результатам работы в отчетный период рассчитывается как сумма баллов по выполнению показателей эффективности деятельности ведущих профконсультантов, главных профконсультантов за год:

Сумма полученных баллов по результатам работы за год	Размер премии в процентах от должностного оклада с учетом полученных баллов за отчетный период
5 и более баллов	30%
4	23%
3	15%
2	10%
1	5%

Если доля баллов, полученных в сумме, составляет менее 0,5 балла, то она округляется до ближайшего целого значения в меньшую сторону. Если доля баллов, полученных в сумме, составляет 0,5 и более, то она округляется до ближайшего целого значения в большую сторону.

**4. Показатели основной деятельности главных консультантов в сфере трудовых отношений и охраны труда:**



№ п/п	Наименование показателя эффективности	Критерии оценки эффективности (максимальное количество баллов по критерию)	Периодичность проведения оценки
1.	Количество работодателей, принявших участие в формировании базы данных лучших практик по улучшению условий и охраны труда в Республике Карелия, единиц	1	годовая
2.	Количество работодателей, принявших участие в Общероссийском мониторинге состояния условий и охраны труда, единиц	1	годовая
3.	Снижение неформальной занятости населения, человек	1	годовая
4.	Организация заседаний Координационного совета по охране труда, созданного в муниципальном районе (муниципальном, городском округе)	1	годовая
Итого баллов - 4			

При определении величины балла по указанным показателям деятельности применяется поправочный коэффициент от 0,6 до 1,2 в зависимости от выполнения данного показателя. При значении менее 0,6 поправочный коэффициент принимается равным 0. При значении более 1,2 поправочный коэффициент принимается равным 1,2. Для определения поправочного коэффициента используется следующая формула:

$$K = \frac{\Phi}{\Pi},$$

где:

К - поправочный коэффициент;

Φ - фактическое значение показателя;

Π - плановое значение показателя.

Величина балла по показателю деятельности рассчитывается по следующей формуле:

$$B = M \times K,$$

где:

В - величина балла по показателю деятельности;

М - максимальное количество баллов по критерию;

К - поправочный коэффициент.

Сумма полученных баллов по результатам работы в отчетный период рассчитывается как сумма баллов по выполнению показателей эффективности

специалистов по труду, главных консультантов в сфере трудовых отношений и охраны труда за год:

Сумма полученных баллов по результатам работы за год	Размер премии в процентах от должностного оклада с учетом полученных баллов за отчетный период
4 и более баллов	30%
3	20%
2	10%
1	5%

Если доля баллов, полученных в сумме, составляет менее 0,5 балла, то она округляется до ближайшего целого значения в меньшую сторону. Если доля баллов, полученных в сумме, составляет 0,5 и более, то она округляется до ближайшего целого значения в большую сторону.

**5. Показатели деятельности руководителя и заместителей руководителя кадрового центра, главных консультантов по вопросам занятости, ведущих консультантов по вопросам занятости:**

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Критерии оценки эффективности (максимальное количество баллов по критерию)	Периодичность проведения оценки
1.	Доля трудоустроенных по направлению службы занятости граждан в общей численности граждан, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы, процентов	1	годовая
2.	Доля трудоустроенных несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время в организации реального сектора экономики в общей численности трудоустроенных несовершеннолетних граждан указанной категории	1	годовая
3.	Освоение средств на организацию и проведение временных и общественных работ (отношение кассового расхода к сумме заключенных с работодателями соглашений), процентов	1	годовая
4.	Продолжительность периода безработицы граждан (отношение средней продолжительности периода безработицы граждан в кадровом центре к средней продолжительности периода безработицы), процентов	1	годовая

5.	Коэффициент напряженности на рынке труда	1	годовая
6.	Уровень удовлетворенности граждан качеством предоставления мер поддержки в области содействия занятости	1	годовая
7.	Доля трудоустроенных граждан после завершения профессионального обучения в общей численности граждан, завершивших профессиональное обучение по направлению органов службы занятости, процентов	1	годовая
8.	Доля трудоустроенных граждан после завершения дополнительного профессионального образования и профессионального обучения в рамках нацпроекта «Кадры» в общей численности граждан, завершивших дополнительное профессиональное образование и профессиональное обучение в рамках нацпроекта «Кадры», процентов	1	годовая
9.	Количество работодателей, принявших участие в формировании базы данных лучших практик по улучшению условий и охраны труда в Республике Карелия, единиц	1	годовая
10.	Количество работодателей, принявших участие в Общероссийском мониторинге состояния условий и охраны труда, единиц	1	годовая
11.	Снижение неформальной занятости населения, человек	1	годовая
12.	Организация заседаний Координационного совета по охране труда, созданного в каждом курируемом муниципальном образовании, единиц	1	годовая
Итого баллов - 12			

При определении величины балла по указанным показателям деятельности применяется поправочный коэффициент от 0,6 до 1,2 в зависимости от выполнения данного показателя. При значении менее 0,6 поправочный коэффициент принимается равным 0. При значении более 1,2 поправочный коэффициент принимается равным 1,2. Для определения поправочного коэффициента используется следующая формула:

$$K = \frac{\Phi}{\Pi},$$

где:

К - поправочный коэффициент;

Ф - фактическое значение показателя;

П - плановое значение показателя.

Величина балла по показателю деятельности рассчитывается по следующей формуле:

$$B = M \times K,$$

где:

В - величина балла по показателю деятельности;

М - максимальное количество баллов по критерию;

К - поправочный коэффициент.

Сумма полученных баллов по результатам работы в отчетный период рассчитывается как сумма баллов по выполнению показателей эффективности деятельности руководителя и заместителей руководителя кадрового центра, главных консультантов по вопросам занятости, ведущих консультантов по вопросам занятости за год:

Сумма полученных баллов по результатам работы за год	Размер премии в процентах от должностного оклада с учетом полученных баллов за отчетный период
10 и более баллов	30%
менее 10-8 включительно	25%
менее 8-6 включительно	20%
менее 6-4 включительно	15%
менее 4-2 включительно	10%
менее 2	5%

Если доля баллов, полученных в сумме, составляет менее 0,5 балла, то она округляется до ближайшего целого значения в меньшую сторону. Если доля баллов, полученных в сумме, составляет 0,5 и более, то она округляется до ближайшего целого значения в большую сторону.

Приложение № 6  
к Положению  
об оплате труда работников  
Государственного казенного учреждения  
Республики Карелия «Центр занятости  
населения Республики Карелия»

**1. Показатели эффективности деятельности  
Государственного казенного учреждения Республики Карелия  
«Центр занятости населения Республики Карелия»**

## **по итогам работы за год**

Заместители руководителя учреждения, специалисты по информационным ресурсам, главный специалист по вопросам социального партнерства, ведущий специалист по вопросам оплаты труда, ведущий специалист по вопросам в сфере трудовых отношений и охраны труда; работники структурных подразделений: отдела координации деятельности территориальных структур; общего отдела; отдела финансово-экономического обеспечения и социальных выплат; отдела правового и кадрового обеспечения; организационно-методического отдела; отдела материально-технического обеспечения; отдела информационных технологий и защиты информации; сектора улучшения качества клиентского опыта премируются по итогам года с учетом достижения показателей эффективности по учреждению в целом на основании показателей деятельности руководителя учреждения.

### **2. Показатели эффективности деятельности Государственного казенного учреждения Республики Карелия «Центр занятости населения Республики Карелия» (далее- учреждение) по итогам работы за год (в целях установления премиальных выплат руководителю учреждения по итогам работы за отчетный период)**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование показателя эффективности</b>	<b>Критерии оценки эффективности (максимальное количество баллов по критерию)</b>	<b>Значение показателя оценки</b>	<b>Периодичность проведения оценки</b>
1.	Организация временного трудоустройства безработных граждан в возрасте от 18 до 25 лет, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование и ищущих работу в течение года с даты выдачи им документа об образовании и о квалификации, человек	1	в случае выполнения установленного целевого значения показателя – 1 балл	годовая
2.	Доля трудоустроенных	1	в случае выполнения установленного	годовая

	граждан после завершения профессионального обучения в общей численности безработных граждан, завершивших профессиональное обучение по направлению органов службы занятости, процент		целевого значения показателя – 1 балл	
3.	Доля трудоустроенных несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время в организации реального сектора экономики в общей численности трудоустроенных несовершеннолетних граждан указанной категории, процент	1	в случае достижения превышения значения показателя за предыдущий отчетный период в целом по республике – 1 балл	годовая
4.	Коэффициент напряженности на рынке труда, единиц	2	в случае выполнения установленного целевого значения показателя – 2 балла	годовая
5.	Доля трудоустроенных по направлению граждан в общей численности граждан, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы	1	в случае выполнения установленного целевого значения показателя – 1 балл	годовая
6.	Доля трудоустроенных граждан после завершения дополнительного профессионального обучения в рамках нацпроекта «Кадры»	2	в случае выполнения установленного целевого значения показателя – 2 балла	годовая

	в общей численности граждан, завершивших дополнительное профессиональное обучение, процент			
7.	Количество граждан, прошедших профессиональное обучение и получивших дополнительное профессиональное образование для организаций ОПК, чел.	1	в случае выполнения установленного целевого значения показателя – 1 балл	годовая
8.	Привлечено работников в рамках реализации мероприятий по повышению мобильности трудовых ресурсов, единиц	1	в случае выполнения установленного целевого значения показателя – 1 балл	годовая
9.	Количество работодателей, принявших участие в формировании базы данных лучших практик по улучшению условий и охраны труда в Республике Карелия, единиц	1	в случае выполнения установленного целевого значения показателя – 1 балл	годовая
10.	Количество работодателей, принявших участие в Общероссийском мониторинге состояния условий и охраны труда, единиц	1	в случае выполнения установленного целевого значения показателя – 1 балл	годовая
11.	Снижение неформальной занятости, человек	1	в случае выполнения установленного целевого значения показателя – 1 балла	годовая
12.	Выполнение	1	в случае выполнения	годовая



учреждением квоты для приема на работу инвалидов		установленного целевого значения показателя – 1 балл	
Итого баллов - 14			

При определении величины балла по указанным показателям деятельности применяется поправочный коэффициент от 0,6 до 1,2 в зависимости от выполнения данного показателя. При значении менее 0,6 поправочный коэффициент принимается равным 0. При значении более 1,2 поправочный коэффициент принимается равным 1,2. Для определения поправочного коэффициента используется следующая формула:

$$K = \frac{\Phi}{П}$$

где:

К - поправочный коэффициент;

Φ - фактическое значение показателя;

П - плановое значение показателя.

Величина балла по показателю деятельности рассчитывается по следующей формуле:

$$B = M \times K$$

где:

В - величина балла по показателю деятельности;

М - максимальное количество балла по критерию;

К - поправочный коэффициент.

Расчет премиальных выплат осуществляется в следующем порядке.

Комиссия уполномоченного органа на основе оценки доклада, статистических и отчетных форм, представляемых в установленном порядке руководителем учреждения, информации об исполнении целевых значений показателей эффективности деятельности учреждения, определяет степень выполнения учреждением показателей эффективности за год, которая оценивается определенной суммой баллов.

Балльная оценка производится суммированием фактических балльных значений показателей эффективности.

Сумма полученных баллов по результатам работы за год рассчитывается как сумма баллов по выполнению показателей в области трудовых отношений, охраны труда и содействия занятости населения за год:

Сумма полученных баллов по результатам работы за год	Размер премии в процентах от должностного оклада с учетом полученных баллов за отчетный период
10 и выше	30%
менее 10-8 включительно	25%

менее 8-6 включительно	20%
менее 6-4 включительно	15%
менее 4-2 включительно	10%
менее 2	5%

Если доля баллов, полученных в сумме, составляет менее 0,5 балла, то она округляется до ближайшего целого значения в меньшую сторону. Если доля баллов, полученных в сумме, составляет 0,5 и более, то она округляется до ближайшего целого значения в большую сторону.

Премия начисляется и выплачивается в 1 квартале года, следующего за отчетным.».

2. Руководителю Государственного казенного учреждения Республики Карелия «Центр занятости населения Республики Карелия» обеспечить внесение соответствующих изменений в локальные акты учреждения, устанавливающие систему оплаты труда работников.

3. Настоящий приказ вступает в силу с 1 апреля 2025 года.

И.о.Начальника Управления

Н.Н.Кушнерова

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат 53B80472AEBB170B01ED82361025CAE7  
Владелец **Кушнерова Наталья Николаевна**  
Действителен с 12.02.2024 по 07.05.2025