



Администрация Главы Республики Бурятия и Правительства Республики Бурятия
БУРЯД УЛАСАЙ ТӨЛГӨЙЛОГШЫН БА БУРЯДУЛАСАЙ ЗАСАГАЙ ГАЗАРАЙ ЗАХИРГААН
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО В РЕЕСТРЕ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ
ИСПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ
ВЛАСТИ РЕСПУБЛИКИ БУРЯТИЯ
БУРЯД УЛАСАЙ ГҮРЭНЭЙ ЗАСАГАЙ ГҮСЭДЭЖИ ЗУРГААНУУДАЙ ГУРИМШУУЛГЫН
ХУУЛИТА ШИИДХЭБЭРИНҮҮДЭЙ РЕЕСТРЭ БҮРИДЭЛДЭ АБТАА
НОМЕР ГОСУДАРСТВЕННОЙ РЕГИСТРАЦИИ
ГҮРЭНЭЙ БҮРИДЭХИДЭ АБТААН ДУГААР

№ 03 2022 275
« 22 » 07 20 22 г.

МИНИСТЕРСТВО ПРОМЫШЛЕННОСТИ, ТОРГОВЛИ И ИНВЕСТИЦИЙ
РЕСПУБЛИКИ БУРЯТИЯ

БУРЯД УЛАСАЙ ҮЙЛЭДБЭРИИН, ХУДАЛДАА НАЙМААНАЙ БОЛОН
ХҮРЭНГЭЖҮҮЛГЫН ЯАМАН

П Р И К А З

« 22 » 07 2022 г.

№ 95

г. Улан-Удэ

**Об утверждении Положения об оплате труда работников Гарантийного
фонда содействия кредитованию субъектов малого и среднего
предпринимательства и развития промышленности Республики
Бурятия**

Во исполнение постановления Правительства Республики Бурятия от 10.12.2014 № 620 «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников республиканских государственных учреждений и фондов, финансируемых из республиканского бюджета» приказываю:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников Гарантийного фонда содействия кредитованию субъектов малого и среднего предпринимательства и развития промышленности Республики Бурятия

2. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя министра – председателя Комитета по развитию предпринимательства Хамарханова В.Ю.

3. Настоящий приказ вступает в силу со дня его официального опубликования.

ВрИО министра



А.А. Оловяников

Утверждено
Приказом Министерства
промышленности, торговли
и инвестиций Республики Бурятия
от «12» 07 2022 г.
№ 95

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГАРАНТИЙНОГО ФОНДА СОДЕЙСТВИЯ КРЕДИТОВАНИЮ СУБЪЕКТОВ МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА И РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННОСТИ РЕСПУБЛИКИ БУРЯТИЯ

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Гарантийного фонда содействия кредитованию субъектов малого и среднего предпринимательства и развития промышленности Республики Бурятия (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Республики Бурятия от 10.12.2014 № 620 «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников республиканских государственных учреждений и фондов, финансируемых из республиканского бюджета», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и устанавливает систему оплаты труда работников Гарантийного фонда содействия кредитованию субъектов малого и среднего предпринимательства и развития промышленности Республики Бурятия (далее - Фонд).

1.2. Настоящее Положение применяется при определении заработной платы, выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера, других выплат для работников Фонда.

1.3. Положение распространяется на всех работников Фонда.

2. Основные условия оплаты труда

2.1. Объем средств на оплату труда работников Фонда на текущий год формируется из объемов субсидий, предусмотренных на оплату труда и начисления на оплату труда в текущем году, имущественных взносов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности Фонда.

2.2. Система оплаты труда работников Фонда, включающая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, иные выплаты, устанавливается локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, законами Республики Бурятия, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Федерации и Республики Бурятия, а также настоящим Положением с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- 2) государственных гарантий по оплате труда;
- 3) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 4) мнения представительного органа работников (при наличии профсоюзной организации работников Фонда).

2.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, увеличенного на компенсационные выплаты в соответствии с п. 5 настоящего Положения.

2.4. Размеры окладов работников Фонда, финансирование которых обеспечено средствами субсидии, установлены в приложении № 1 к настоящему Положению на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих (далее – ПКГ), утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

К окладам по соответствующим ПКГ устанавливаются повышающие коэффициенты на текущий год согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

Повышающий коэффициент к окладу по ПКГ устанавливается исходя из уровня профессиональной подготовки конкретного работника. Размеры повышающих коэффициентов к окладам рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание Фонда по квалификационным уровням.

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности образует должностной оклад.

Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей структурных подразделений Фонда устанавливаются на 10 - 20% ниже окладов (должностных окладов) руководителей соответствующих структурных подразделений.

Оклад (должностной оклад) руководителя службы устанавливается на уровне оклада (должностного оклада) руководителя отдела, установленного приложением № 1 к настоящему Положению.

Оклад (должностной оклад) заместителя руководителя службы устанавливается на 10 - 20% ниже оклада (должностного оклада) руководителя службы.

По должностям специалистов и служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются руководителем учреждения (фонда).

2.5. Размеры окладов работников Фонда, финансирование которых обеспечено иными источниками, установлены в приложении № 2 к настоящему Положению.

2.6. Размеры окладов всех работников Фонда отражены в штатном расписании Фонда.

2.7. Штатное расписание Фонда согласовывается с Министерством промышленности, торговли и инвестиций Республики Бурятия (далее - Учредитель) и утверждается директором Фонда с учетом положений, установленных пунктами 2.4, 2.5 и ограничений, установленных пунктами 2.8., 2.9. настоящего Положения.

2.8. Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора Фонда, его заместителя, главного бухгалтера и средней заработной платы работников Фонда устанавливается:

- для директора Фонда в кратности до 4, в том числе за счет бюджетных средств в кратности до 3;

- для заместителя директора, главного бухгалтера в кратности до 3, в том числе за счет бюджетных средств в кратности до 2,5.

Размер средней заработной платы определяется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

2.9. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Фонда установлена в размере не более 40 процентов.

2.10. В состав административно-управленческого персонала включаются следующие категории работников: директор Фонда, заместитель директора, главный бухгалтер.

2.11. В состав вспомогательного персонала включается водитель.

3. Условия оплаты труда директора, заместителя директора и главного бухгалтера

3.1. Заработная плата директора Фонда, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад директора Фонда определяется по следующей формуле:

$$O = ЗП_{\text{ср}} \times Н \times К, \text{ где:}$$

O - должностной оклад директора, руб.;

ЗП_{ср} - среднемесячная заработная плата работников, руб.;

Н - коэффициент, устанавливаемый нормативным актом учредителя в размере от 1 до 3;
К - корректирующий коэффициент, устанавливаемый в соответствии с критериями отнесения учреждений к уровням, раз.

3.3. Среднемесячная заработная плата работников Фонда определяется путем деления годового фонда оплаты труда работников за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада работников Фонда, за исключением директора, его заместителя и главного бухгалтера, на среднесписочную численность этих работников в среднем за год и на количество месяцев. В данном случае в расчет годового фонда оплаты труда работников включаются оклады и стимулирующие выплаты и не учитываются выплаты, обусловленные районным коэффициентом, процентной надбавкой за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также другие компенсационные выплаты:

$$З_{\text{Ср}} = \frac{\text{ФОТ}}{\text{Числ} * n}, \text{ где:}$$

ФОТ – годовой фонд оплаты труда работников Фонда, за исключением директора, его заместителя и главного бухгалтера, рассчитанный без выплат, обусловленных районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж, и других выплат компенсационного характера;

Числ – среднесписочная численность работников Фонда, за исключением директора, его заместителя и главного бухгалтера, в среднем за год;

n – количество месяцев в году.

3.4. Должностные оклады заместителя директора и главного бухгалтера Фонда устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада директора Фонда.

3.5. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат директору Фонда определяются в зависимости от достижения целевых показателей и критериев эффективности деятельности, устанавливаемых Учредителем.

Корректировка фактического размера квартальной премии директора Фонда осуществляется в зависимости от фактически достигнутых значений ключевых показателей эффективности со следующими значениями:

- от 1 до 79 % исполнения – 10 % от размера квартальной премии;
- от 80 до 99% исполнения – 80 % от размера квартальной премии;
- от 100 до 119% исполнения – 100 % от размера квартальной премии;

Расчет определения величины выполнения ключевых показателей эффективности деятельности Фонда определяется по формуле:

$$\text{КПЭ} = \sum \left(\frac{\text{факт}}{\text{план}} * \text{удельный вес показателя} \right) * 100\%$$

В случае выполнения отдельного ключевого показателя эффективности на уровне менее 100%, его удельный вес равен 0.

Оценка достигнутого Фондом результата выполнения целевых показателей и критериев эффективности деятельности и определение размера премии по итогам работы осуществляется Комиссией при Министерстве промышленности, торговли и инвестиций Республики Бурятия по оценке выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности, формируемой Учредителем (далее – Комиссия), и оформляется в виде протокола заседания Комиссии.

По итогам принятого комиссией решения директору Фонда производятся следующие выплаты стимулирующего характера:

1) премиальные выплаты по итогам работы за квартал с учетом компенсационных выплат, но не более двух должностных окладов. Размер квартальной премии директора Фонда составляет 20% процентов ФОТ за каждый отработанный месяц;

2) премиальные выплаты по итогам работы за год за счет средств фонда оплаты труда в пределах выделенных средств субсидий - имущественных взносов.

Выплата единовременных премий директору Фонда производится при условии согласования с Учредителем.

Целевые показатели и критерии эффективности деятельности, условия премирования и депремирования директора Фонда, полномочия Комиссии, формы, сроки и порядок представления Фондом отчетности о выполнении указанных показателей и критериев оценки эффективности деятельности определяются приказом Учредителя.

3.6. Выплаты стимулирующего характера директору по результатам деятельности Фонда не начисляются в случаях необеспечения:

- своевременной выплаты заработной платы, пособий и иных выплат работникам Фонда в денежной форме;

- соответствующих требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте, при наличии неустраненных нарушений в срок, установленный предписанием органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, за счет внутренних источников Фонда либо за счет выделенных ему финансовых средств;

- начисления месячного размера заработной платы работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и качественно выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), не ниже установленного федеральным законодательством о минимальном размере оплаты труда, увеличенного на районный коэффициент и процентную надбавку;

- своевременного исполнения поручений руководства Министерства;

- достижения показателей результативности;

- эффективного и планомерного расходования средств субсидий;

- зафиксированного нарушения регламента оказания услуг Фонда, сроков предоставления услуг;
- иных условий, определяемых Учредителем в установленном порядке.

4. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы

4.1. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

4.2. Повышение должностных окладов (тарифных ставок) определяется на основании Федерального индекса потребительских цен за предыдущий календарный год, опубликованный Росстатом.

4.3. Срок индексации – до 30 июня текущего года;

4.4. Размер коэффициента индексации в Фонде устанавливается приказом директора один раз в год.

5. Порядок выплаты заработной платы

5.1. ФОТ работника – должностной оклад работника с учетом районного коэффициента и стажевой надбавки.

5.2. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц в следующие сроки: 5-го и 20-го числа каждого месяца. Выплата заработной платы осуществляется в безналичной форме путем ее перечисления на указанный работником банковский счет.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.3. Выплата заработной платы работникам производится в денежной форме в рублях.

5.4. При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме (посредством выдачи разработанного и утвержденного в Фонде расчетного листка) извещать каждого работника.

5.5. При прекращении действия трудового договора работника окончательный расчет по причитающейся ему заработной плате производится в последний день работы, указанный в приказе об увольнении.

Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

5.6. Оплата отпуска работникам производится не позднее чем за 3 (три) календарных дня до его начала. Если дата выплаты отпускных совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата отпускных работнику производится в предшествующий рабочий день.

5.7. Удержания из заработной платы работника производятся только в

случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

5.8. Заработная плата и причитающиеся выплаты, не полученные ко дню смерти работника, выдаются членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы и причитающихся выплат производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

5.9. Выплата пособия по временной нетрудоспособности производится в ближайший день выдачи заработной платы, следующий за датой представления надлежаще оформленного листка временной нетрудоспособности в бухгалтерию.

6. Размер, порядок и условия установления компенсационных выплат

6.1. В Фонде предусмотрены следующие выплаты компенсационного характера:

6.1.1. Районный коэффициент устанавливается в соответствии с постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 20.11.1967 № 512/П-28 в размере 20% к заработной плате работников Фонда.

6.1.2. Процентные надбавки за стаж работы устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Законом Российской Федерации от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» в размере до 30% к заработной плате работников Фонда.

6.2. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники Фонда привлекаются с их письменного согласия на основании приказа по личному составу Фонда. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.3. Выплата компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности. Решение о работе по совмещению в отношении работников Фонда принимается на основании приказа директора Фонда.

7. Размер, порядок и условия установления стимулирующих выплат

7.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения за выполненную работу работникам Фонда за счет средств фонда оплаты труда производятся выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые к должностным окладам:

1) премиальные выплаты по итогам работы, за исключением директора. Премиальные выплаты по итогам работы директору производятся в

соответствии с пунктом 3.6 настоящего Положения;

2) иные премиальные выплаты за счет дополнительных доходов (внебюджетных средств), но не более двух должностных окладов.

Для работников, указанных в приложении № 1, источником финансирования премиальных выплат являются средства субсидии республиканского бюджета.

Для работников, указанных в приложении № 2, источником финансирования премиальных выплат являются иные источники.

7.2. Премиальные выплаты (далее – Премии) по итогам работы начисляются за фактически отработанное время и устанавливаются работникам Фонда при наличии средств.

7.2.1. Премии начисляются работникам, состоящим в штате Фонда на дату начисления премии. При увольнении и последующем приеме работника на другую должность в срок не более 1 (одного) рабочего дня расчет премии и иных стимулирующих выплат производится по согласованию с директором Фонда.

7.2.2. Премии выплачиваются на основании Приказа директора Фонда.

7.2.3. Для работников Центра поддержки экспорта, Директора и Заместителя директора (в части выполнения планов работ Центром поддержки экспорта), расчет премии производится в срок не позднее месяца, следующего за месяцем утверждения Протокола АО «Российский экспортный центр» по подведению итогов деятельности центров поддержки экспорта за отчетный период, а выплата - не позднее 20 числа второго месяца следующего за отчетным периодом.

7.2.4. В Фонде предусмотрены следующие премиальные выплаты:

1) Квартальная премия выплачивается всем работникам Фонда за исключением следующих должностей: управляющий проектами, специалист Фонда развития промышленности (далее – ФРП). Расчет премии производится на основании служебных записок Руководителей структурных подразделений о фактическом выполнении показателей за отчетный квартал, утвержденных Приказом Директора Фонда.

Плановые показатели деятельности Фонда устанавливаются на основании Договора, заключенного между Фондом и Учредителем, предметом которого является предоставление субсидии на финансовое обеспечение затрат на реализацию мероприятия по оказанию комплекса услуг, сервисов и мер поддержки субъектам малого и среднего предпринимательства, физическим лицам, применяющим специальный налоговый режим «Налог на профессиональный доход», а также гражданам, планирующим начать предпринимательскую деятельность, в центре «Мой бизнес». Плановые показатели утверждаются приказом директора Фонда.

Размер квартальной премии работников Фонда составляет 20% процентов ФОТ работника за каждый отработанный месяц.

Корректировка фактического размера квартальных премий работников осуществляется в зависимости от фактически достигнутых значений

ключевых показателей эффективности со следующими значениями:

- от 1 до 79 % исполнения – 10 % от размера квартальной премии;
- от 80 до 99% исполнения – 80 % от размера квартальной премии;
- от 100 до 119% исполнения – 100 % от размера квартальной премии;

Расчет определения величины выполнения ключевых показателей эффективности деятельности Фонда определяется по формуле:

$$\text{КПЭ} = \sum \left(\frac{\text{факт}}{\text{план}} * \text{удельный вес показателя} \right) * 100\%$$

В случае выполнения отдельного ключевого показателя эффективности на уровне менее 100%, его удельный вес равен 0.

Показатели премирования заместителя директора Фонда, консультантов и региональных консультантов Центра поддержки предпринимательства, в том числе на удаленных рабочих местах, отражены в приложении № 3 к настоящему Положению.

Работникам, труд которых не поддается оценке на каждом этапе, размеры премиальных выплат устанавливаются в зависимости от личного вклада в общий итог работы Фонда и определяется приказом Директора Гарантийного фонда Бурятии.

2) Годовая премия выплачивается всем работникам Фонда за исключением следующих должностей: управляющий проектами, специалист ФРП. Размер годовой премии равен одному месячному окладу на дату расчета премии с учетом районного коэффициента и стажевой надбавки.

Для работников, указанных в приложении № 1, источником финансирования премиальных выплат являются средства субсидии республиканского бюджета.

Для работников, указанных в приложении № 2, источником финансирования премиальных выплат являются иные источники.

3) Единовременные премии могут выплачиваться за конкретные успехи или достижения в работе конкретного работника, а именно:

- за генерацию и реализацию идеи, направленной на оптимальную, рациональную и эффективную работу Фонда, связанную с сокращением трудозатрат, оптимизацией времени – в размере 5 000 руб.;

Единовременные премии также могут приурочиваться к знаменательным событиям – государственным праздникам, юбилеям Фонда и прочее – в размере 5 000 руб.

Директор Фонда вправе по письменному ходатайству Руководителя структурного подразделения издать приказ о выплате единовременной премии работнику Фонда.

7.2.5. Иные премиальные выплаты за счет дополнительных доходов (внебюджетных средств) представлены стимулирующей премией.

Источником стимулирующей премии являются доходы Фонда (агентские вознаграждения), полученные в рамках заключенных Агентских

договоров с кредитными и лизинговыми организациями.

Стимулирующая премия выплачивается консультантам, региональным консультантам Центра поддержки предпринимательства (в том числе на удаленных рабочих местах), работникам Службы экспертов по предоставлению поручительств.

Премирование консультантов и региональных консультантов Центра поддержки предпринимательства, в том числе на удаленных рабочих местах Фонда, производится в соответствии с утвержденным распорядительным документом директора Фонда перечнем показателей премирования.

Премирование работников Службы экспертов по предоставлению поручительств, консультантов и региональных консультантов Центра поддержки предпринимательства осуществляется в размере 30% от агентских вознаграждений по привлечению клиентов для заключения Кредитного договора, полученных Фондом в рамках заключенных Агентских договоров с кредитными и лизинговыми организациями.

7.2.6. Основанием для снижения премий для всех работников Фонда является служебные записки руководителей структурных подразделений Фонда и руководителя Службы внутреннего контроля (далее – СВК):

№	Основание	Размер депремирования
1	Совершение прогула	100%
2	Появление на работе в нетрезвом состоянии	100%
3	Привлечение в расчетный период к дисциплинарной или материальной ответственности, в соответствии с приказом Директора Фонда	100%
4	Нарушение трудовой, исполнительской дисциплины	20 %, при повторных нарушениях- 40%
5	Невыполнение установленных показателей	в зависимости от фактических значений выполнения показателей;
6	Наличие обоснованных жалоб со стороны получателей услуг, партнеров	100%
7	Отсутствие оперативности и профессионализма в решении вопросов, входящих в компетенцию работника, при подготовке документов, выполнении поручений	20 %, при повторных нарушениях- 40%
8	Нарушение внутренней функционально - технологической документации	20 %, при повторных нарушениях- 40%
9	Наличие не пройденных обязательных аттестаций, тестирований, проверок знаний, собеседований по итогам обучения (пороговое значение не менее 80%) в установленные сроки	10 %, при повторных нарушениях- 20%
10	Наличие выявленных фактов, увеличивающих репутационные риски Фонда	100%, при повторных случаях – иное дисциплинарное взыскание, в соответствии с трудовым законодательством РФ

11	Нарушение требований оформления и сроков отправки на рассмотрение документов (обращений, заявок и пр.)	10 %, при повторных - снижение суммы премирования на 20%
12	Неисполнение индивидуальных задач Руководства Фонда	20%

8. Выплата материальной помощи работникам

8.1. Материальная помощь – единовременная денежная выплата социального характера.

Выплаченные работникам суммы материальной помощи не учитываются при расчете среднего заработка.

8.2. Материальная помощь может выплачиваться работникам в следующих случаях:

1) при рождении ребенка (при предоставлении работником копии свидетельства о рождении) - 10 000 руб.;

2) смерть близкого родственника: мужа, жены, сына, дочери, отца, матери, брата, сестры (при предоставлении работником копии свидетельства о смерти) – 10 000 руб.;

3) в связи с использованием работником ежегодного оплачиваемого отпуска (Размер материальной помощи равен произведению одного должностного оклада и штатной единицы работника. В случае разделения ежегодного основного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части материальная помощь оказывается только один раз в год при предоставлении любой из частей указанного отпуска.);

4) в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, наводнения, кражи и других чрезвычайных обстоятельств (при предоставлении работником справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.) – 10 000 руб.;

5) в иных случаях по письменному заявлению работника (средства на выплату материальной помощи направляются за счет нераспределенных средств субсидии, предусмотренной на фонд оплаты труда, при условии их наличия).

8.3. Материальная помощь выплачивается на основании приказа директора Фонда при наличии письменного заявления работника.

9. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

9.1. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса РФ на основании приказов (распоряжений) о привлечении работника (работников) к сверхурочной работе.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию

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

9.2. Оплата труда в выходной или нерабочий праздничный день производится в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса РФ на основании приказа (распоряжения) о привлечении работника (работников) к работе в выходной или нерабочий праздничный день.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается работникам, получающим должностной оклад:

– в размере не менее одинарной части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

– в размере не менее двойной части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

9.3. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер указанной доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, с согласия работника с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников Гарантийного фонда содействия
кредитованию субъектов малого и среднего
предпринимательства и развития
промышленности Республики Бурятия

Размеры окладов работников Фонда, финансирование которых обеспечено средствами
субсидии

Наименование должности	Рекомендованный размер оклада (руб.)	Размер повышающего коэффициента	Должностной оклад (руб.)
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»			
1 квалификационный уровень			
Региональный консультант 2 категории	16 561,00	1,00	16 561,00
Региональный консультант 1 категории	22 174,00	1,00	22 174,00
Аналитик	23 864,00	1,00	23 864,00
2 квалификационный уровень			
Водитель	24 930,00	1,00	24 930,00
Администратор клиентского зала	24 930,00	1,00	24 930,00
3 квалификационный уровень			
Специалист call-центра	26 154,00	1,00	26 154,00
Консультант 1 категории	26 940,00	1,00	26 940,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»			
1 квалификационный уровень			
Менеджер по поддержке юридических лиц	26 940,00	1,00	26 940,00
2 квалификационный уровень			
Менеджер ЦНХП	27 098,00	1,00	27 098,00
Бухгалтер	27 098,00	1,00	27 098,00
Ведущий бухгалтер	27 098,00	1,00	27 098,00
Менеджер РЦИ	32 517,00	1,00	32 517,00
Менеджер по сопровождению юридических лиц Центра поддержки экспорта	32 517,00	1,00	32 517,00
3 квалификационный уровень			
Юрист	40 995,00	1,00	40 995,00
Менеджер Центра поддержки экспорта	40 995,00	1,00	40 995,00

Делопроизводитель-специалист по кадрам	43 356,00	1,00	43 356,00
4 квалификационный уровень			
Ревизор	46 850,00	1,00	46 850,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
1 квалификационный уровень			
Главный экономист	38 000,00	1,00	38 000,00
2 квалификационный уровень			
Ведущий медиа-дизайнер	42 273,00	1,00	42 273,00
3 квалификационный уровень			
Управляющий проектами	45 679,00	1,00	45 679,00
Заместитель руководителя Центра поддержки экспорта	45 679,00	1,00	45 679,00
4 квалификационный уровень			
PR-менеджер	52 308,00	1,00	52 308,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»			
1 квалификационный уровень			
Руководитель ЦНХП	40 993,00	1,00	40 993,00
Руководитель ЦИСС	40 993,00	1,00	40 993,00
2 квалификационный уровень			
Руководитель службы по образовательным проектам и популяризации предпринимательства	43 356,00	1,00	43 356,00
Руководитель службы внутреннего контроля	45 524,00	1,00	45 524,00
Руководитель службы по обучению и развитию персонала	47 760,00	1,00	47 760,00
Руководитель РЦИ	54 195,00	1,00	54 195,00
Руководитель Центра поддержки экспорта	54 195,00	1,00	54 195,00
Руководитель службы по внедрению информационных технологий и коммуникаций	56 856,00	1,00	56 856,00
Руководитель ЦПП	58 563,00	1,00	58 563,00
Главный бухгалтер	62 874,00	1,00	62 874,00
3 квалификационный уровень			
Заместитель директора	80 838,00	1,00	80 838,00
Директор	89 820,00	1,00	89 820,00

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников Гарантийного фонда содействия
кредитованию субъектов малого и среднего
предпринимательства и развития
промышленности Республики Бурятия

Размеры окладов работников Фонда, финансирование которых обеспечено иными
источниками

Наименование должности	Рекомендованный размер оклада (руб.)	Размер повышающего коэффициента	Должностной оклад (руб.)
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»			
1 квалификационный уровень			
Ведущий бухгалтер	20 594,00	1,00	20 594,00
Специалист ФРП	30 000,00	1,00	30 000,00
2 квалификационный уровень			
Ведущий юрисконсульт ФРП	40 000,00	1,00	40 000,00
Эксперт по предоставлению поручительств	43 356,00	1,00	43 356,00
Менеджер ФРП	43 356,00	1,00	43 356,00
Руководитель ФРП	45 000,00	1,00	45 000,00
Руководитель юридической службы	45 524,00	1,00	45 524,00
Руководитель службы безопасности	46 850,00	1,00	46 850,00
Руководитель Службы экспертов по предоставлению поручительств	59 615,00	1,00	59 615,00
Главный бухгалтер	2 702,00	1,00	2 702,00
3 квалификационный уровень			
Заместитель директора	16 713,00	1,00	16 713,00
Директор	21 448,00	1,00	21 448,00

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников Гарантийного фонда содействия
кредитованию субъектов малого и среднего
предпринимательства и развития
промышленности Республики Бурятия

Показатели премирования работников Фонда

1. Заместитель директора

№ п/п	Наименование показателя	Коэффициент
1.	Исполнение плана юридической службы	0,05
2.	Исполнение плана службы безопасности	0,05
3.	Исполнение плана службы экспертов по предоставлению поручительств	0,10
4.	Исполнение плана центра поддержки предпринимательства	0,05
5.	Исполнение плана центра народно-художественных промыслов, ремесленной деятельности, сельского и экологического туризма	0,05
6.	Исполнение плана центра инноваций социальной сферы	0,05
7.	Исполнение плана центра поддержки экспорта	0,05
8.	Исполнение плана регионального центра инжиниринга	0,05
9.	Исполнение плана службы внутреннего контроля	0,05
10.	Исполнение плана Фонда развития промышленности	0,10
11.	Исполнение плана Службы по внедрению цифровых технологий и коммуникаций	0,05
12.	Исполнение плана Ведущего экономиста	0,05
13.	Исполнение плана бухгалтерии	0,05
14.	Исполнение плана Руководителя службы по образовательным проектам	0,05
15.	Исполнение плана Руководителя службы по обучению и развитию персонала	0,05
16.	Исполнение плана Делопроизводителя- специалиста по кадрам	0,05
17.	Исполнение плана PR-менеджера	0,05
18.	Исполнение плана Водителя	0,05

2. Консультанты и региональные консультанты Центра поддержки предпринимательства, в том числе на удаленных рабочих местах

№ п/п	Наименование показателя	Размер премирования
1.	Обработка в расчетный период обращений (консультаций) субъектов малого и среднего предпринимательства и физических лиц, заинтересованных в начале осуществления предпринимательской деятельности (очно и дистанционно) в том числе при необходимости - выполнение обзвона клиентов, выполнение выездных посещений клиентов с обязательным отражением результатов обращений в ПО ВITRIX (оформление лидов и сделок)	Исходя из суммы, установленной распорядительным документом директора Фонда на дату выплаты.
2.	Количество заявок на услуги, одобренных на Комиссии по рассмотрению заявок на предоставление услуг и отбору компаний на право заключения договоров по реализации мероприятий, направленных на обеспечение деятельности Фонда.	