

МИНИСТЕРСТВО ПРОМЫШЛЕННОСТИ, ТОРГОВЛИ И ИНВЕСТИЦИЙ
РЕСПУБЛИКИ БУРЯТИЯ

БУРЯД УЛАСАЙ ҮЙЛЭДБЭРИИН, ХУДАЛДАА НАЙМААНАЙ БОЛОН
ХҮРЭНГЭЖҮҮЛГЫН ЯАМАН

П Р И К А З

«20» 06 2024 г.

№ 42

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. Признать утратившими силу приказы Министерства промышленности, торговли и инвестиций Республики Бурятия:

- от 12.07.2022 № 95 «Об утверждении Положения об оплате труда работников Гарантийного фонда содействия кредитованию субъектов малого и среднего предпринимательства и развития промышленности Республики Бурятия» (зарегистрирован в реестре нормативных правовых актов исполнительных органов государственной власти Республики Бурятия 22.07.2022 № 032022275);

- от 02.05.2023 № 44 «О внесении изменений в приказ Министерства промышленности, торговли и инвестиций Республики Бурятия от 12.07.2022 № 95 «Об утверждении Положения об оплате труда работников Гарантийного фонда содействия кредитованию субъектов малого и среднего предпринимательства и развития промышленности Республики Бурятия»

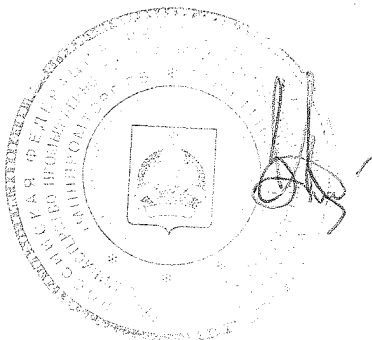
(зарегистрирован в реестре нормативных правовых актов исполнительных органов государственной власти Республики Бурятия 26.05.2023 № 032023162);

- от 03.07.2023 № 77 «О внесении изменений в приказ Министерства промышленности, торговли и инвестиций Республики Бурятия от 12.07.2022 № 95 «Об утверждении Положения об оплате труда работников Гарантийного фонда содействия кредитованию субъектов малого и среднего предпринимательства и развития промышленности Республики Бурятия» (зарегистрирован в реестре нормативных правовых актов исполнительных органов государственной власти Республики Бурятия 14.07.2023 № 032023228).

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

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

Министр



В.М. Винокурцев

Проект подготовлен

Министерством промышленности, торговли и инвестиций Республики Бурятия.

исп. Брянская Л.Н. 44-12-22

Утверждено Приказом
Министерства промышленности,
торговли и инвестиций
Республики Бурятия

от 20.06.2024 № 42

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

I. 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, Фонд) 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», постановлением Правительства Республики Бурятия от 20.10.2014 № 510 «Об утверждении Порядка индексации заработной платы работников республиканских государственных учреждений», 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 Фонда.

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.

II. 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 в соответствии с федеральными законами, законами Республики Бурятия, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Бурятия, а также настоящим Положением с учетом:

2.2.1. Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

2.2.2. Государственных гарантий по оплате труда;

2.2.3. Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

2.2.4. 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.

2.4. Размеры окладов работников Фонда, финансирование которых обеспечено средствами субсидии, установлены в приложении № 1 к настоящему Положению.

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

2.6. Повышающий коэффициент к окладу устанавливается исходя из уровня профессиональной подготовки конкретного работника. Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности образует должностной оклад. Для вновь принятых сотрудников на должности директора, заместителя директора, главного бухгалтера и руководителей структурных подразделений повышающий коэффициент применяется по истечении 3 месяцев со дня приема на работу.

Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей структурных подразделений Фонда устанавливаются на 10 – 20 процентов ниже окладов (должностных окладов) руководителей соответствующих структурных подразделений. По должностям специалистов и служащих, не включенным в

профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются настоящим Положением.

2.7. Размеры должностных окладов всех работников отражены в штатном расписании Фонда. Штатное расписание Фонда и внесение в него изменений согласовывается с Наблюдательным советом Фонда, Министерством промышленности, торговли и инвестиций Республики Бурятия (далее – Учредитель) и утверждается директором Фонда.

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.

III. Размер, порядок и условия выплаты заработной платы

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

3.2. 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.

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

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

3.5. 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.

3.6. 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.

3.7. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

3.8. 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.

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

IV. Размер, порядок и условия выплат компенсационного характера

4.1. В Фонде предусмотрены следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. Районный коэффициент, который устанавливается в соответствии с постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 20.11.1967 № 512/П-28 и иными нормативными актами.

4.1.2. Процентные надбавки за стаж работы, которые 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» и иными нормативными актами.

4.2. 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.

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

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

Должностной оклад директора Фонда, его заместителя и главного бухгалтера формируется с учетом положений пунктов 2.8 - 2.9.

5.2. Должностной оклад директора Фонда определяется по следующей формуле:

$$O = ЗП_{ср} \times H \times K, \text{ где:}$$

O – должностной оклад директора, руб.;

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

H – коэффициент, равный 2,25;

K – корректирующий коэффициент, равный 1.

5.3. 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:

$$ЗП_{ср} = \frac{ФОТ}{\text{Числ} * n}, \text{ где:}$$

ФОТ (для данной формулы) – 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.

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

5.5. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат директору Фонда определяются приказом Министерства промышленности, торговли и инвестиций Республики Бурятия. Выплата единовременных премий директору Фонда производится при условии согласования с Учредителем.

5.6. Премияльные выплаты директору по результатам деятельности производятся в соответствии с приказом Министерства промышленности, торговли и инвестиций Республики Бурятия по итогам заседания Комиссии по оценке выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности директора Фонда.

VI. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы

6.1. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы осуществляется путем индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

6.2. Размер и срок индексации в текущем году устанавливаются в соответствии с распоряжением Главы Республики Бурятия в порядке, утвержденном постановлением Правительства Республики Бурятия от 20.10.2014 № 510 «Об утверждении Порядка индексации заработной платы работников республиканских государственных учреждений» за счет средств субсидий, предусмотренных на оплату труда и начислений на оплату труда, имущественных взносов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности Фонда.

VII. Размер, порядок и условия установления стимулирующих выплат

7.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения за выполненную работу работникам Фонда производятся выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые к должностным окладам, за исключением директора Фонда. Выплаты стимулирующего характера по итогам работы директору производятся в соответствии с приказом Министерства промышленности, торговли и инвестиций Республики Бурятия.

Выплаты стимулирующего характера производятся на основании показателей оценки эффективности деятельности, которые устанавливаются ежегодно не позднее 31 января текущего года приказом директора Фонда по

согласованию с Учредителем.

Работникам, труд которых не поддается оценке на каждом этапе, размеры выплат устанавливаются в зависимости от личного вклада в общий итог работы Фонда и определяются приказом директора Гарантийного фонда Бурятии по согласованию с Учредителем.

Для работников, указанных в приложении № 1, источником финансирования стимулирующих выплат являются средства субсидии республиканского бюджета и иные источники.

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

7.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

7.2.1. Квартальные премии в размере не более 20 процентов ФОТ работника за отработанный квартал. Расчет премии производится на основании служебных записок Руководителей структурных подразделений о фактическом выполнении показателей за отчетный квартал, утвержденных Приказом директора Фонда. Объем средств для выплаты квартальных премий определяется ежеквартально и устанавливается приказом директора.

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

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

Расчет определения величины выполнения показателей определяется по формуле:

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

7.2.2. Годовую премию в размере не более одного месячного оклада на дату расчета премии с учетом районного коэффициента и стажевой надбавки. Объем средств для выплаты годовых премий определяется не позднее 26 декабря текущего года и устанавливается приказом директора.

Годовая премия выплачивается при условии исполнения показателей на уровне не менее 80%.

7.2.3. Единовременные премии к знаменательным событиям – государственным праздникам, юбилеям Фонда и прочее – не более 5000 руб.

Директор Фонда вправе по письменному ходатайству Руководителя

структурного подразделения издать приказ о выплате единовременной премии работнику Фонда.

7.2.4. Иные премиальные выплаты за счет дополнительных доходов (внебюджетных средств), но не более двух должностных окладов в квартал.

Источником иных премиальных выплат являются доходы Фонда (агентские вознаграждения), полученные в рамках заключенных Агентских договоров с организациями.

Иные премиальные выплаты выплачиваются консультантам, региональным консультантам Центра поддержки предпринимательства (в том числе на удаленных рабочих местах), работникам Службы экспертов по предоставлению поручительств.

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

7.2.5. Общая сумма всех видов стимулирующих выплат для консультантов и региональных консультантов Центра поддержки предпринимательства (в том числе на удаленных рабочих местах) не может превышать лимит, установленный распорядительным документом директора на квартал.

7.3. Стимулирующие выплаты начисляются за фактически отработанное время при наличии средств работникам, состоящим в штате Фонда на дату начисления выплат.

7.4. При увольнении и последующем приеме работника на другую должность в срок не более 1 (одного) рабочего дня расчет выплат производится по согласованию с директором Фонда.

7.5. Премии выплачиваются на основании Приказа директора Фонда.

7.6. Основанием для снижения премий для всех работников Фонда, за исключением директора, является локальный акт Фонда о наложении дисциплинарного взыскания, который издается на основании служебной записки руководителя структурного подразделения Фонда либо руководителя Службы внутреннего контроля.

Служебная записка должна содержать причины снижения премиальных выплат с приложением документов, подтверждающих факт нарушения.

Применение к работнику дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него трудовых обязанностей не может служить основанием для лишения этого работника на весь срок действия дисциплинарного взыскания входящих в состав его

заработной платы стимулирующих выплат (в частности, ежемесячной или ежеквартальной премии и вознаграждения по итогам работы за год) или для произвольного снижения их размера, а также не является препятствием для начисления работнику тех дополнительных выплат, право на которые обусловлено его непосредственным участием в осуществлении отдельных, финансируемых в особом порядке видов деятельности.

Применение к работнику дисциплинарного взыскания учитывается при выплате входящих в состав заработной платы премиальных выплат, которые начисляются за период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание.

Нарушения, являющиеся основанием для снижения премий, и размеры депремирования определены следующим образом:

№	Нарушение	Размер депремирования, %
1.	Однократное привлечение в расчетный период к дисциплинарной или материальной ответственности в соответствии с приказом директора Фонда	100%
2.	Нарушение трудовой, исполнительской дисциплины	20%
3.	Невыполнение установленных показателей	в зависимости от фактических значений выполнения показателей
4.	Наличие обоснованных подтвержденных жалоб со стороны получателей услуг, партнеров	100%
5.	Нарушение внутреннего документооборота	20%
6.	Наличие не пройденных обязательных аттестаций, тестирований, проверок знаний, собеседований по итогам обучения (пороговое значение не менее 80%) в установленные сроки	10%
7.	Нарушение требований оформления и сроков отправки на рассмотрение документов (обращений, заявок и пр.)	10%

VIII. 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);

6) в связи с заключением контракта в целях участия в специальной военной операции – 100 000 руб.

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

IX. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

9.1. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации 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. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники Фонда привлекаются с их письменного согласия на основании приказа по личному составу Фонда. Оплата труда в выходной или нерабочий праздничный день производится в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации на основании приказа (распоряжения) о привлечении работника (работников) к работе в выходной или нерабочий праздничный день.

9.3. 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.

9.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику 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.)
Консультант 1 категории	19 242,00	1,6	30 787,00
Региональный консультант 1 категории	19 242,00	1,3	25 015,00
Региональный консультант 2 категории	19 242,00	1,0	19 242,00
Специалист call-центра	29 300,00	1,0	29 300,00
Специалист РЦИ	29 300,00	1,0	29 300,00
Руководитель службы по образовательным проектам и популяризации предпринимательства	45 000,00	1,1	49 500,00
Руководитель службы по обучению и развитию персонала	45 000,00	1,2	54 000,00
Руководитель ЦНХП	45 900,00	1,0	45 900,00
Руководитель ЦИСС	45 900,00	1,0	45 900,00
Руководитель службы по внедрению цифровых технологий и коммуникаций	45 900,00	1,4	64 260,00
Руководитель службы внутреннего контроля	46 500,00	1,1	51 150,00
Заместитель руководителя Центра поддержки экспорта	46 500,00	1,0	51 150,00
Руководитель юридической службы	46 500,00	1,1	51 150,00
Руководитель РЦИ	47 000,00	1,3	61 100,00
Руководитель Центра поддержки экспорта	47 000,00	1,3	61 100,00
Руководитель ЦПП	47 000,00	1,4	65 800,00

Ведущий медиадизайнер	47 400,00	1,0	47 400,00
Ведущий бухгалтер	53 400,00	1,0	53 400,00
Директор	124 553,00	1,0	124 553,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»			
1 квалификационный уровень			
Администратор клиентского зала	27 950,00	1,0	27 950,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
1 квалификационный уровень			
Аналитик	19 242,00	1,4	26 939,00
PR-менеджер	30 200,00	2,0	60 400,00
Менеджер по поддержке юридических лиц	30 200,00	1,0	30 200,00
Менеджер ЦНХП	30 400,00	1,0	30 400,00
Бухгалтер	30 400,00	1,0	30 400,00
Менеджер РЦИ	30 400,00	1,2	36 480,00
Менеджер по сопровождению юридических лиц Центра поддержки экспорта	30 400,00	1,2	36 480,00
Менеджер Центра поддержки экспорта	30 600,00	1,5	45 900,00
5 квалификационный уровень			
Главный экономист	30 400,00	1,4	42 560,00
Делопроизводитель-специалист по кадрам	48 550,00	1,0	48 550,00

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.)
Менеджер ФРП	30 600,00	1,6	48 960,00
Ведущий юрисконсульт ФРП	44 800,00	1,0	44 800,00
Руководитель Службы экспертов по предоставлению поручительств	45 000,00	1,5	67 500,00
Юрист	45 900,00	1,0	45 900,00
Руководитель службы безопасности	47 000,00	1,3	61 100,00
Руководитель ФРП	47 000,00	1,3	61 100,00
Эксперт по предоставлению поручительств	48 550,00	1,0	48 550,00
Ревизор	52 450,00	1,0	52 450,00
Главный бухгалтер	73 406,00	1,19	87 353,00
Заместитель директора	109 199,00	1,0	109 199,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»			
1 квалификационный уровень			
Водитель	19 242,00	1,5	28 863,00