АГЕНТСТВО ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
МИРОВЫХ СУДЕЙ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРИКАЗ

17 января 2020 года № 2-агпр

Иркутск

О внесении изменения в Примерное положения об оплате труда работников государственного казенного учреждения Иркутской области, подведомственного агентству по обеспечению деятельности мировых судей Иркутской области, с основным видом экономической деятельности «Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания престарелым и инвалидам»

В соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 4 Закона Иркутской области от 27 декабря 2016 года № 131-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области», Положением об агентстве по обеспечению деятельности мировых судей Иркутской области, утвержденным постановлением Правительства Иркутской области от 30 декабря 2015 года № 690-пп, руководствуясь статьей 21 Устава Иркутской области,

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Внести в Примерное положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Иркутской области, подведомственного агентству по обеспечению деятельности мировых судей Иркутской области, с основным видом экономической деятельности «Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания престарелым и инвалидам» утвержденное приказом агентства по обеспечению деятельности мировых судей Иркутской области от 22 марта 2017 года № 11-агпр изменение, изложив его в новой редакции (прилагается).

2. Признать утратившими силу:

1) пункт 2 приказа агентства по обеспечению деятельности мировых судей Иркутской области от 31 августа 2017 года № 24-агпр «О внесении изменений в отдельные правовые акты агентства по обеспечению деятельности мировых судей Иркутской области»;

2) пункт 2 приказа агентства по обеспечению деятельности мировых судей Иркутской области от 25 февраля 2019 года № 2-агпр «О внесении изменений в отдельные правовые акты агентства по обеспечению деятельности мировых судей Иркутской области»;

3) пункт 2 приказа агентства по обеспечению деятельности мировых судей Иркутской области от 29 марта 2019 года № 3-агпр «О внесении изменений в отдельные правовые акты агентства по обеспечению деятельности мировых судей Иркутской области».

2. Настоящий приказ вступает в силу через десять календарных дней после дня его официального опубликования.

Руководитель агентства по обеспечению
деятельности мировых судей
Иркутской области П.Ю. Семенов

Приложение к приказу
агентства по обеспечению
деятельности мировых судей
Иркутской области
от 17.01.2020 № 2-агпр
«Утверждено
приказом агентства по обеспечению
деятельности мировых судей
Иркутской области
от 22 марта 2017 года № 11-агпр

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ, ПОДВЕДОМСТВЕННОГО АГЕНТСТВУ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МИРОВЫХ СУДЕЙ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ, С ОСНОВНЫМ ВИДОМ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ «ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ УСЛУГ БЕЗ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОЖИВАНИЯ ПРЕСТАРЕЛЫМ И ИНВАЛИДАМ»

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Примерное положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Иркутской области, подведомственного агентству по обеспечению деятельности мировых судей Иркутской области, с основным видом экономической деятельности «Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания престарелым и инвалидам» (далее - Положение) разработано в соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 4 Закона Иркутской области от 27 декабря 2016 года № 131-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области».

Настоящее Положение определяет систему оплаты труда работников государственного казенного учреждения Иркутской области, подведомственных агентству по обеспечению деятельности мировых судей Иркутской области, по виду экономической деятельности «Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания престарелым и инвалидам» и служит основанием для разработки положения об оплате труда работников государственного казенного учреждения Иркутской области, подведомственного агентству по обеспечению деятельности мировых судей Иркутской области, с основным видом экономической деятельности «Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания престарелым и инвалидам» (далее - учреждение).

2. Настоящее Положение определяет:

1) минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения по профессиональным

квалификационным группам (далее - ПКГ);

2) минимальные размеры дифференциации заработной платы работников учреждения по ПКГ к профессии рабочего первого разряда, получающего заработную плату на уровне минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате;

3) размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждения;

4) размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения; показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения;

5) особенности установления заработной платы руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения;

6) порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;

7) иные вопросы, связанные с оплатой труда работников учреждения.

3. Положение об оплате труда работников учреждения разрабатывается в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Иркутской области, настоящим Положением и утверждается локальным нормативным актом учреждения, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Положение об оплате труда работников учреждения должно быть согласовано с агентством по обеспечению деятельности мировых судей Иркутской области (далее - агентство).

4. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

Штатное расписание учреждения должно быть согласовано с агентством до его утверждения руководителем учреждения.

5. Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор, заключенный между работником учреждения и работодателем.

Условия оплаты труда руководителя учреждения, включая размер его должностного оклада, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор, заключенный между руководителем учреждения и агентством.

6. Наименования должностей (профессий) и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, установленным в Квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденном

постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 года № 37, Общероссийском классификаторе профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, утвержденном постановлением Госстандарта Российской Федерации от 26 декабря 1994 года № 367.

7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (профессий).

В случае замещения работником учреждения должности с двойным наименованием заработная плата такого работника определяется по первому наименованию должности.

8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда. В случае неполной отработки за этот период нормы рабочего времени размер заработной платы работников рассчитывается в соответствии с минимальным размером оплаты труда или региональной минимальной заработной платой пропорционально отработанному рабочему времени.

9. Заработная плата работникам учреждения выплачивается в пределах установленного фонда оплаты труда, сформированного в пределах объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета, доведенного до учреждения.

Глава 2. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ

10. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения по ПКГ, указанным в приложении 1 к настоящему Положению (далее - минимальный оклад).

11. ПКГ, к которым относятся должности (профессии) работников учреждения, утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Критерии отнесения должностей (профессий) работников учреждения к ПКГ утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 525 «О

профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам».

Глава 3. РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

12. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

1) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) надбавка за работу в сельской местности.

13. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, оплата за сверхурочную работу и за выполнение работ в выходной или нерабочий праздничный день осуществляются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

14. Часть минимального оклада за час работы для расчета доплат за сверхурочную работу и работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления минимального оклада (должностного оклада) работника на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

15. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области выплачиваются в порядке и размерах, установленных федеральным и областным законодательством.

Глава 4. РАЗМЕР, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ; ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

16. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат

стимулирующего характера:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

2) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

3) выплаты за качество выполняемых работ;

4) премиальные выплаты по итогам работы;

5) выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ.

17. Размер, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения определяются в положении об оплате труда работников учреждения на основании показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения.

При установлении в положении об оплате труда работников учреждения перечня выплат стимулирующего характера для работников учреждения должен быть определен один или несколько показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения для каждого вида выплаты стимулирующего характера, при достижении которых данные выплаты производятся.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера и их размере работникам учреждения принимает руководитель учреждения по предложениям заместителя руководителя учреждения.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, установленные в процентном отношении, применяются к окладам (должностным окладам) по соответствующим ПКГ.

18. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются с учетом особенностей, определенных главой 5 настоящего Положения.

19. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на основании следующих показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения:

Критерии эффективности деятельности работников учреждения	Рекомендуемый размер надбавки, в %
Уровень сложности и срочности проводимых мероприятий (работ)	до 100
Подготовка отчетности о деятельности учреждения в рамках действующего законодательства	
Особый режим работы, связанный с эксплуатационным, инженерным и хозяйственным обслуживанием, административным, финансово-экономическом, социальном, кадровом, бухгалтерском, конкурсным и	

другими процессами управления учреждением	
Обеспечение безопасности соблюдением правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности, других процессов, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности учреждения	
Уровень исполнительской дисциплины работника	
Выполнение срочных работ по внеплановым мероприятиям	

20. Надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в целях укрепления кадрового состава учреждения.

В стаж непрерывной работы, выслугу лет для установления надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет включаются периоды:

1) замещения должностей федеральной государственной гражданской службы, должностей государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации, воинских должностей и должностей федеральной государственной службы иных видов;

2) службы в рядах Вооруженных Сил;

3) замещения государственных должностей;

4) замещения должностей муниципальной службы;

5) замещения выборных должностей в органах местного самоуправления;

6) работы в государственных учреждениях Иркутской области;

7) работы в научных и образовательных учреждениях на должностях руководителей, научных сотрудников, специалистов, работа которых связана с осуществлением научной деятельности, и профессорско-преподавательского состава по специальности «Правоведение»;

8) работы на постоянной основе по 31 декабря 1991 года на должностях, для замещения которых необходимо юридическое образование:

в аппарате Президента СССР, аппаратах президентов союзных республик;

в Верховном Совете СССР и Президиуме Верховного Совета СССР, Верховных Советах и президиумах Верховных Советов союзных и автономных республик, краевых и областных Советах народных депутатов (Советах депутатов трудящихся), Советах народных депутатов (Советах депутатов трудящихся) автономных областей, автономных округов, в районных, городских, районных в городах, поселковых и сельских Советах народных депутатов (Советах депутатов трудящихся);

в Совете Министров СССР, Кабинете Министров СССР, Комитете по оперативному управлению народным хозяйством СССР, Межреспубликанском (Межгосударственном) экономическом комитете, органах государственного управления при них, Советах Министров

(правительствах) союзных и автономных республик, в исполнительных комитетах краевых и областных Советов народных депутатов (Советов депутатов трудящихся), Советов народных депутатов (Советов депутатов трудящихся) автономных областей и автономных округов, районных, городских, районных в городах, поселковых и сельских Советов народных депутатов (Советов депутатов трудящихся);

в министерствах и ведомствах СССР, союзных и автономных республик и их органах;

в Комитете конституционного надзора СССР, Контрольной палате СССР, органах народного контроля, органах государственного арбитража, судах и органах Прокуратуры СССР;

9) работы в аппарате:

профсоюзных органов всех уровней (по 31 декабря 1991 года), а также на освобожденных выборных должностях этих органов;

партийных органов всех уровней (до 14 марта 1990 года), а также на освобожденных выборных должностях этих органов;

10) работы в качестве освобожденных работников профсоюзных организаций в аппарате органов государственной власти;

11) обучения в образовательных организациях, осуществляющих переподготовку и повышение квалификации, если работник до этого работал в учреждении и вернулся в него после обучения;

12) отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с учреждением.

При замещении временно отсутствующего работника надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет применяется к окладу (должностному окладу) по основной работе.

Основными документами для определения стажа непрерывной работы, выслуги лет, дающего право на установление данной надбавки, являются трудовая книжка, а также иные документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет (справки, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы, удостоверения, характеристики, письменные трудовые договоры и соглашения с отметками об их исполнении, трудовые, послужные и формулярные списки, военный билет).

Надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам учреждений устанавливаются в следующих размерах:

Стаж работы, выслуга лет	Рекомендуемый размер надбавки, в %
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20

свыше 15 лет	30

21. Надбавки за качество выполняемых работ устанавливаются на основании следующих показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения:

Показатели и критерии эффективности деятельности	Рекомендуемый размер надбавки, в %
Своевременное, качественное выполнение работником учреждения должностных обязанностей в установленные сроки	до 100
Оперативная, качественная подготовка и своевременная сдача отчетности; подготовка плановых и отчетных документов	
Качественное и оперативное выполнение особо важных работ и заданий руководителя учреждения	
Отсутствие обоснованных жалоб	
Качественная подготовка и безусловное соблюдение сроков предоставления финансово-экономической, кадровой, контрактной документации	
Качественное выполнение в установленном порядке требований нормативно-правовых актов, регламентирующих производственную и административно-хозяйственную деятельность учреждения, приказов, распоряжений и указаний органов государственной власти и управления	
Отсутствие нарушений в ведении правовой, кадровой документации, организации документооборота, ведении делопроизводства, контрактной документации	

22. Премиальные выплаты по итогам работы производятся работникам учреждения в пределах фонда оплаты труда и доведенных до учреждения лимитов бюджетных обязательств.

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основании следующих показателей и критериев эффективности деятельности:

1) для работников учреждений, за исключением заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения:

Показатели и критерии эффективности деятельности	Рекомендуемый размер выплаты, в %
Полнота и своевременность выполнения должностных обязанностей	до 100
Отсутствие замечаний со стороны руководства учреждения	
Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде	
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	
Участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении особо важных работ, мероприятий	
Количество случаев оказания бесплатной юридической помощи	
Количество составленных заявлений, жалоб, ходатайств, иных документов правового характера	
Количество материалов по правовому информированию и правовому просвещению граждан, подготовленных для размещения в средствах массовой информации	

2) для заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения:

Показатели и критерии эффективности деятельности	Рекомендуемый размер выплаты, в %
Отсутствие замечаний к деятельности учреждения по правовому информированию и правовому просвещению населения, оказанию бесплатной юридической помощи	до 100
Полнота и своевременность выполнения планов деятельности	
Отсутствие нарушений требований Федерального закона от 5 апреля 2013 года № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» при организации закупок, соблюдение плана закупок и/или	

плана-графика закупок	
Своевременное и полное исполнение принятых финансовых обязательств, исполнение бюджетных назначений на обеспечение выполнения функций в отчетном периоде	
Соблюдение сроков и порядка предоставления запрашиваемой информации, планов, отчетов, аналитических материалов, ответов на запросы	
Отсутствие задолженности по налогам и сборам	
Отсутствие нарушений, зафиксированных контрольными и надзорными органами, агентством	
Отсутствие кредиторской и дебиторской задолженности	
Отсутствие замечаний агентства к работе учреждения по выполнению поручений	

23. Надбавки за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ устанавливаются на основании следующих показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения:

1) за профессиональное развитие:

Показатели и критерии эффективности деятельности	Рекомендуемый размер надбавки, в %
Необходимость комплексного использования работником познаний и (или) навыков из нескольких областей знания или деятельности	до 100
Новизна работ или использование нового подхода к их выполнению	
Получение дополнительного образования (по направлениям деятельности)	

2) за степень самостоятельности:

Показатели и критерии эффективности деятельности	Рекомендуемый размер надбавки, в %

Степень самостоятельности в зависимости от отнесения занимаемой работником учреждения должности к квалификационному уровню ПКГ	В соответствии с приложением 1 к настоящему Положению

3) за важность выполняемых работ:

Показатели и критерии эффективности деятельности	Рекомендуемый размер надбавки, в %
Важность работ для постановки и (или) выполнения задач социально-экономического развития Российской Федерации, Иркутской области, муниципальных образований Иркутской области, а также деятельности государственных органов Иркутской области и их должностных лиц	до 50
Необходимость координации деятельности работника с государственными органами, органами местного самоуправления, организациями и должностными лицами	

Глава 5. ОСОБЕННОСТИ УСТАНОВЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЮ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЮ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ГЛАВНОМУ БУХГАЛТЕРУ УЧРЕЖДЕНИЯ

24. Заработная плата руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

25. Размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы иных работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения) устанавливается агентством и не должен превышать 6-кратного соотношения.

26. Минимальное соотношение заработной платы руководителя учреждения к заработной плате работника, занимающего высшую должность служащего по профессионально-квалификационной группе общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, предусмотренную штатным расписанием учреждения, не превышающей уровня заработной

платы, определенной в соответствии с Приложением 2 к настоящему Положению, в размере 1,6.

27. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется в порядке, установленном Правительством Иркутской области.

В целях определения размера должностного оклада руководителя учреждения к основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение. Перечень должностей и профессий работников учреждения, которые относятся к основному персоналу, определен приложением 3 к настоящему Положению.

28. Должностные оклады заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения определяются в зависимости от должностного оклада руководителя учреждения.

Размер должностного оклада заместителя руководителя учреждения устанавливается на 10 - 45 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения.

Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливается на 10 - 60 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения.

29. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с главой 3 настоящего Положения с учетом условий труда.

30. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в виде премиальных выплат по итогам работы, за выполнение особо важных, сложных и срочных заданий в процентах к должностному окладу в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников учреждения и доведенных до учреждения лимитов бюджетных обязательств.

31. Выплаты стимулирующего характера в виде премиальных выплат по итогам работы за квартал, год руководителю учреждения определяются агентством на основании показателей эффективности деятельности руководителя учреждения, определяемыми в соответствии с порядком и условиями установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения согласно приложению 4 к настоящему Положению.

32. Порядок и условия установления премиальных выплат по итогам работы заместителю руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения определяются в положении об оплате труда работников учреждения на основании показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения, перечисленных в пункте 22 настоящего Положения.

33. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера государственного учреждения не может превышать 30 процентов фонда оплаты труда указанных категорий работников государственного учреждения.

34. Премиальные выплаты по итогам работы заместителю руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения не устанавливаются в следующих случаях:

1) наложение дисциплинарного взыскания на заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения;

2) нанесение заместителем руководителя учреждения, главным бухгалтером учреждения своими действиями или бездействием зафиксированного в установленном порядке прямого материального ущерба учреждению;

3) наличие нарушений и фактов нецелевого расходования бюджетных средств, правил ведения бюджетного учета или иного нарушения законодательства, зафиксированных контрольными, надзорными органами и агентством, уголовная или административная ответственность за которые предусмотрена действующим законодательством (применяется в отношении заместителя руководителя учреждения, если он исполнял обязанности руководителя учреждения в период, когда были осуществлены указанные нарушения).

Глава 6. ПОРЯДОК ИНДЕКСАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В СВЯЗИ С РОСТОМ ПОТРЕБИТЕЛЬСКИХ ЦЕН НА ТОВАРЫ И УСЛУГИ

35. Индексация заработной платы работников учреждения производится в порядке, установленном законодательством, в пределах лимитов бюджетных обязательств областного бюджета на текущий финансовый год и на плановый период, доведенных до учреждения.

Глава 7. ИНЫЕ ВОПРОСЫ, СВЯЗАННЫЕ С ОПЛАТОЙ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

36. Работникам учреждения за счет средств фонда оплаты труда предоставляется единовременная выплата к юбилейным датам (50-летие, 55-летие, 60-летие и каждые последующие 5 лет со дня рождения), оказывается материальная помощь в случае причинения материального ущерба в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество работника, а также в связи с материальными затруднениями (болезнь работника или члена его семьи, смерть члена семьи, другие непредвиденные обстоятельства) и по другим уважительным причинам (далее совместно - иные выплаты).

Членами семьи признаются супруги, дети (в том числе усыновленные), родители работника учреждения.

Условия выплаты иных выплат, их размеры и критерии их определения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Решение об оказании материальной помощи работнику учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения. Размер единовременной выплаты к юбилейным датам устанавливается руководителем.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимается агентством на основании письменного заявления руководителя учреждения.

Иные выплаты работнику учреждения предоставляются в размере до 3 окладов (должностных окладов), а руководителю учреждения и работникам, чей оклад (должностной оклад) установлен в процентном отношении к окладу (должностному окладу) руководителя учреждения, - в размере до 1 оклада (должностного оклада).

37. В случае смерти руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения, иных работников учреждения материальная помощь однократно предоставляется его близкому родственнику, первым подавшему заявление о предоставлении материальной помощи (с приложением свидетельства о смерти руководителя учреждения, работника учреждения и документов, подтверждающих близкое родство). Решение об оказании материальной помощи в случае смерти руководителя учреждения принимается руководителем агентства и оформляется правовым актом агентства. В целях применения настоящего пункта близкими родственниками признаются супруг, родственники по прямой восходящей и нисходящей линии (родители, дети, дедушки, бабушки, внуки), полнородные и неполнородные (имеющие общих отца или мать) братья и сестры.

38. К материальной помощи применяются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области в порядке и размерах, определенных федеральным и областным законодательством.

Приложение 1
к Примерному положению об оплате труда работников государственного казенного учреждения Иркутской области, подведомственного агентству по обеспечению деятельности мировых судей Иркутской области, с основным видом экономической деятельности «Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания престарелым и инвалидам»

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ, ПОДВЕДОМСТВЕННОГО АГЕНТСТВУ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МИРОВЫХ СУДЕЙ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ, С ОСНОВНЫМ ВИДОМ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ «ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ УСЛУГ БЕЗ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОЖИВАНИЯ ПРЕСТАРЕЛЫМ И ИНВАЛИДАМ» ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ И РЕКОМЕНДУЕМЫЙ РАЗМЕР ВЫПЛАТЫ ЗА СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКА

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставок заработной платы, руб.	Рекомендуемый размер выплаты за степень самостоятельности работника, в %
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	5900	до 80 (включительно)
2 квалификационный уровень	6084	
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	6240	до 100 (включительно)
2 квалификационный уровень	6396	

3 квалификационный уровень	6916	
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	8001	до 120 (включительно)
2 квалификационный уровень	8320	
3 квалификационный уровень	8777	
4 квалификационный уровень	9285	
5 квалификационный уровень	9617	
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	10119	до 150 (включительно)
2 квалификационный уровень	10640	
3 квалификационный уровень	11280	

Приложение 2
Примерному положению об оплате труда работников государственных казенных учреждений Иркутской области, подведомственных агентству по обеспечению деятельности мировых судей Иркутской области, с основным видом экономической деятельности «Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания престарелым и инвалидам»

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНО-КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ К ПРОФЕССИИ РАБОЧЕГО ПЕРВОГО РАЗРЯДА, ПОЛУЧАЮЩЕГО ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ НА УРОВНЕ МИНИМАЛЬНОГО РАЗМЕРА ОПЛАТЫ ТРУДА, УСТАНОВЛЕННОГО ФЕДЕРАЛЬНЫМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ, С ПРИМЕНЕНИЕМ РАЙОННОГО КОЭФФИЦИЕНТА И ПРОЦЕНТНОЙ НАДБАВКИ К ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ

Профессионально-квалификационные группы (далее - ПКГ) общеотраслевых профессий рабочих			Рекомендуемый минимальный размер дифференциации заработной платы работников, рублей <*>
ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"	1 квалификационный уровень	2 разряд	179
		3 разряд	429
	2 квалификационный уровень		729
ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"	1 квалификационный уровень	4 разряд	1 079
		5 разряд	1 519
	2 квалификационный уровень	6 разряд	2 049
		7 разряд	2 609
	3 квалификационный уровень		3 209

	4 квалификационный уровень	3 839

ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих		Рекомендуемый минимальный размер дифференциации заработной платы работников, рублей <*>
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	1 квалификационный уровень	4 489
	2 квалификационный уровень	5 179
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	1 квалификационный уровень	5 929
	2 квалификационный уровень	6 729
	3 квалификационный уровень	7 579
	4 квалификационный уровень	8 479
	5 квалификационный уровень	9 429
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	1 квалификационный уровень	10 419
	2 квалификационный уровень	11 439
	3 квалификационный уровень	12 479
	4 квалификационный уровень	13 559
	5 квалификационный уровень	14 679
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня"	1 квалификационный уровень	15 839
	2 квалификационный уровень	17 039
	3 квалификационный уровень	18 289

Приложение 3
к Примерному положению об оплате труда работников государственных казенных учреждений Иркутской области, подведомственных агентству по обеспечению деятельности мировых судей Иркутской области, с основным видом экономической деятельности «Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания престарелым и инвалидам»

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ И ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ, ПОДВЕДОМСТВЕННОГО АГЕНТСТВУ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МИРОВЫХ СУДЕЙ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ, С ОСНОВНЫМ ВИДОМ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ «ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ УСЛУГ БЕЗ ОБЕСПЕЧЕН Я ПРОЖИВАНИЯ ПРЕСТАРЕЛЫМ И ИНВАЛИДАМ», КОТОРЫЕ ОТНОСЯТСЯ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ

1. Ведущий юрисконсульт.

2. Главный специалист.

Приложение 4

к Примерному положению об оплате труда работников государственных казенных учреждений Иркутской области, подведомственных агентству по обеспечению деятельности мировых судей Иркутской области, с основным видом экономической деятельности «Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания престарелым и инвалидам»

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РУКОВОДИТЕЛЮ ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ, ПОДВЕДОМСТВЕННОГО АГЕНТСТВУ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МИРОВЫХ СУДЕЙ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ, С ОСНОВНЫМ ВИДОМ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ «ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ УСЛУГ БЕЗ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОЖИВАНИЯ ПРЕСТАРЕЛЫМ И ИНВАЛИДАМ»

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера руководителю государственного казенного учреждения Иркутской области, подведомственного агентству по обеспечению деятельности мировых судей Иркутской области, с основным видом экономической деятельности «Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания престарелым и инвалидам» (далее соответственно - Порядок, учреждение, агентство), разработан в соответствии с Законом Иркутской области от 27 декабря 2016 года № 131-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области», в целях заинтересованности руководителя учреждения в повышении эффективности деятельности учреждения, добросовестном исполнении своих обязанностей, повышении уровня ответственности.

Глава 2. УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

2. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в виде премиальных выплат по итогам работы на основании следующих показателей и критериев эффективности деятельности руководителя учреждения:

Показатели и критерии эффективности деятельности руководителя учреждения		Рекомендуемый размер выплаты, в %
При условии достижения показателей эффективности деятельности, перечисленных в Таблице 1	50 - 100% от суммы баллов	до 100
	менее 50% от суммы баллов	0
При условии достижения показателей эффективности деятельности, перечисленных в Таблице 2	50 - 100% от суммы баллов	до 65
	менее 50% от суммы баллов	0

Таблица 1

	Наименование критерия	Показатель критерия	Значение показателя	Оценка (баллы)
1	Соответствие деятельности учреждения уставным целям и задачам	соответствие (несоответствие) деятельности учреждения уставным целям и задачам	соответствует	3
			не соответствует	0
2	Результативность выполнения плана мероприятий, утвержденного агентством по обеспечению деятельности мировых судей Иркутской области	результативность выполнения плана мероприятий (определяется как отношение количества фактически выполненных мероприятий учреждением к количеству запланированных к выполнению мероприятий)	100%	10
			от 95% до 100%	5
			менее 95%	0
3	Использование находящегося в оперативном управлении учреждения недвижимого имущества в соответствии с уставной деятельностью	доля площадей, используемых учреждением в уставных целях V=Sи / Sб х 100%, где Sи - площади,	90–100 %	2
			менее 90 %	0
			отсутствие объектов на балансе учреждения	не используется

	учреждения	используемые учреждением в уставных целях Sб - площади всех объектов, находящихся на балансе учреждения		
4	Наличие (отсутствие) следующих документов: 1) вступившее в законную силу решение суда о привлечении учреждения (должностных лиц учреждения) к ответственности, либо обязывающее устранить в полном объеме допущенное учреждением (должностным лицом учреждения) нарушение прав и свобод гражданина или препятствие к осуществлению гражданином его прав и свобод (за исключением решения суда о привлечении должностных лиц учреждения к ответственности за деяния, не связанные с деятельностью учреждения); 2) акт контрольно-надзорного органа и (или) агентства, о нарушениях, выявленных при проведении проверок деятельности учреждения.	наличие (отсутствие) указанных документов	отсутствуют любые из указанных актов	4
			имеется один или более из числа указанных актов	0
5	Оценка качества планирования бюджетных смет учреждением	количество внесенных изменений в бюджетную смету по инициативе учреждения в течение года (за исключением перераспределения	не более 4 изменений	3
			более 4 изменений	0

		экономии, сложившейся от проведения конкурентных процедур)		
6	Равномерность использования средств областного бюджета	Доля кассовых расходов в 4 квартале отчетного года (Р4кв) в объеме кассовых расходов в отчетном году(Ргод): (Р4кв / Ргод*100%)	не более 30 % кассового прогноза	3
			от 30 % до 45 % кассового прогноза	2
			более 45% кассового прогноза	0
7	Наличие нарушений при расходовании бюджетных средств, выявленных в ходе проверки	наличие (отсутствие) неэффективного использования бюджетных средств	отсутствует	3
			имеется	0
8	Просроченная кредиторская задолженность	наличие (отсутствие) задолженности	отсутствует	2
			имеется	0
9	Кредиторская задолженность (за исключением задолженности по страховым взносам в государственные внебюджетные фонды за отчетный период)	наличие (отсутствие) задолженности (Зкон_год -объем кредиторской задолженности на конец отчетного года; Знач_год - объем кредиторской задолженности на начало отчетного года)	отсутствует	3
			имеется : (Зкон_год - Знач_год) < 0	2
			имеется : (Зкон_год - Знач_год) = 0	1
			имеется: (Зкон_год - Знач_год) > 0	0
10	Дебиторская задолженность(за исключением задолженности по страховым взносам в государственные внебюджетные фонды за отчетный период)	наличие (отсутствие) задолженности (Зкон_год -объем дебиторской задолженности на конец отчетного года; Знач_год - объем дебиторской задолженности на	отсутствует	3
			имеется : (Зкон_год - Знач_год) < 0	2
			имеется : (Зкон_год - Знач_год) = 0	1
			имеется: (Зкон_год -	0

		начало отчетного года)	Знач_год) > 0	
11	Укомплектованность штата сотрудников учреждения	определение уровня укомплектованности штатами учреждения, определяется по формуле П=Пфакт/Пштат х 100% где: Пфакт – фактически занятые штатные единицы учреждения за соответствующий период; Пштат – плановое количество штатных единиц учреждения, утвержденное на соответствующий период.	при значении П 95% и более	2
			при значении П менее 95%	0
12	Доля сотрудников учреждения, работающих по эффективному контракту, по состоянию на 1 января года, следующего за отчетным годом	К= $К_{эк}/К_{общ}$ х100%, где: $К_{эк}$ – количество персонала учреждения, с которыми заключены эффективные контракты; $К_{общ}$ – общее количество работников учреждения, осуществляющих трудовую деятельность	при значении К более 90%	2
			при значении К не менее 75% и не более 90%	1
			при значении К менее 75%	0
13	Соблюдение соотношения доли расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала к фонду оплаты труда учреждения	доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала к фонду оплаты труда учреждения	не более 40%	2
			более 40%	0
14	Наличие объектов, находящихся на балансе учреждения, в отношении которых не	О = $О_з$ /$О_б$ * 100%, где $О_з$ – количество объектов, право оперативного	при значении О = 100%	2
			при значении О менее 100%	0

	зарегистрировано право оперативного управления в установленный срок	управления на которые зарегистрировано, $О_б$ – количество объектов на балансе учреждения	при $О_б = 0$ (отсутствие объектов на балансе учреждения)	не используется
15	Наличие объектов бюджетного учета учреждения (имущество), подлежащих учету в Реестре государственной собственности Иркутской области, сведения о которых не соответствуют данным Реестра	наличие (отсутствие) указанных расхождений	расхождения отсутствуют	2
			расхождения имеются (менее 10% от общего количества объектов)	1
			расхождения имеются (более 10% от общего количества объектов)	0
			отсутствие объектов	не используется
16	Обеспечение информационной открытости учреждения, регистрация и размещение информации об учреждении в соответствии с установленными показателями в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на сайте www.bus.gov.ru	полнота указанной информации	информация размещена в полном объеме	2
			информация размещена не в полном объеме	0
		своевременность размещения указанной информации	соблюдение сроков размещения	2
			нарушение сроков размещения	0
			ВСЕГО:	**50**

Таблица 2

№ п/п	Наименование критерия оценки	Показатель критерия оценки	Значение показателя	Оценка (баллы)
1.	Отсутствие обоснованных жалоб	количество жалоб граждан	отсутствие жалоб	9
			менее 12	5

	граждан на деятельность учреждения		12 и более	0
2.	Обеспечение достижения показателей государственной программы Иркутской области (при ее наличии)	достижение показателей государственной программы Иркутской области	100% и более	9
			90 - 100%	5
			менее 90%	0
3.	Количество материалов по правовому информированию и правовому просвещению граждан, размещенных в СМИ	количество материалов	12 и более	7
			10 - 12	4
			9 и менее	0
4.	Количество мероприятий по правовому информированию и правовому просвещению граждан	количество мероприятий	12 и более	7
			10 - 12	4
			9 и менее	0
5.	Представление своевременно и по установленной форме отчетов, планов деятельности, статистической отчетности и иной запрашиваемой информации	Предоставление по установленной форме и в установленные сроки	отсутствие нарушений	6
			имеются однократные несущественные нарушения	4
			имеются существенные нарушения	0
		Отсутствие случаев подготовки документов ненадлежащего качества	отсутствие случаев	6
			единичные случаи	4
			многократные случаи	0
6.	Выявленные нарушения и замечания агентства к работе учреждения	Наличие письменных замечаний агентства	отсутствие замечаний	6
			имеются однократные	4

			несущественные замечания	
			имеются существенные замечания	0
ВСЕГО				50

3. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются распоряжением агентства.

Отчетными периодами являются квартал и (или) год.

Для показателей эффективности деятельности, перечисленных в Таблице 2 настоящего Порядка, отчетным периодом является квартал.

Для показателей эффективности деятельности, перечисленных в Таблице 1 настоящего Порядка, отчетным периодом является год.

4. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, установленные в виде премиальных выплат по итогам работы, могут выплачиваться при наличии экономии средств фонда оплаты труда.

5. При определении размера выплат стимулирующего характера руководителю учреждения учитываются установленный размер должностного оклада руководителя учреждения, результаты деятельности учреждения за отчетный период, достижение показателей эффективности деятельности руководителя учреждения за отчетный период, средний размер оплаты труда работников учреждения, которые относятся к основному персоналу.

6. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения не осуществляются в следующих случаях:

1) наложение дисциплинарного взыскания на руководителя учреждения;

2) нанесение руководителем учреждения своими действиями или бездействием зафиксированного в установленном порядке прямого материального ущерба учреждению;

3) наличие нарушений и фактов нецелевого расходования бюджетных средств, правил ведения бюджетного учета или иного нарушения законодательства, зафиксированных контрольными, надзорными органами и агентством, уголовная или административная ответственность за которую предусмотрена действующим законодательством;

4) выявление в учреждении нарушений правил противопожарной безопасности.

Глава 3. ПОРЯДОК ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РУКОВОДИТЕЛЮ УЧРЕЖДЕНИЯ

7. Оценку эффективности деятельности руководителя учреждения осуществляют заместитель руководителя агентства, заместитель руководителя агентства - главный бухгалтер, начальник отдела финансово-экономического

обеспечения в агентстве - заместитель главного бухгалтера, начальник отдела закупок и контроля за подведомственными учреждениями в агентстве, начальник организационно-правового отдела в агентстве на основании отчета о достижении показателей эффективности деятельности руководителя учреждения и пояснительной записки, оформленной в произвольной форме, предоставляемых руководителем учреждения в агентство не позднее 15 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, и не позднее 1 февраля текущего года - за прошедший календарный год.

8. Размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, порядок и условия их выплаты устанавливаются руководителем агентства на основании совместного предложения заместителя руководителя агентства, заместителя руководителя агентства - главного бухгалтера, начальника отдела финансово-экономического обеспечения в агентстве - заместителя главного бухгалтера, начальника отдела закупок и контроля за подведомственными учреждениями в агентстве, начальника организационно-правового отдела в агентстве.

9. Подготовку проекта распоряжения агентства о выплате и размере выплат стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляет отдел закупок и контроля за подведомственными учреждениями в агентстве.».