



АДМИНИСТРАЦИЯ АГИНСКОГО БУРЯТСКОГО ОКРУГА ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ

ПРИКАЗ

«30» октября 2024 г.

№ 44-пд

п. Агинское

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений, находящихся в ведении Администрации Агинского Бурятского округа Забайкальского края

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, частью 3 статьи 1, частью 2 статьи 3 Закона Забайкальского края от 9 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края», Закона Забайкальского края от 8 июля 2024 года № 2370-ЗЗК «О повышении заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений Забайкальского края и внесении изменений в Закон Забайкальского края «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края», постановлением Правительства Забайкальского края от 26 сентября 2024 года № 488 «Об оплате труда государственных учреждений Забайкальского края»,
п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников государственных учреждений, находящихся в ведении Администрации Агинского Бурятского округа Забайкальского края.

2. Признать утратившим силу:

1) приказ Администрации Агинского Бурятского округа Забайкальского края от 07 октября 2020 года № 51-пд «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений, находящихся в ведении Администрации Агинского Бурятского округа Забайкальского края»;

2) приказ Администрации Агинского Бурятского округа Забайкальского края от 03 июля 2023 года № 27 пд/1 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников государственных учреждений, находящихся в ведении Администрации Агинского Бурятского округа Забайкальского края»;

3) приказ Администрации Агинского Бурятского округа Забайкальского края от 30 июля 2024 года № 33-пд «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников государственных учреждений, находящихся в ведении Администрации Агинского Бурятского округа Забайкальского края».

Исполняющий обязанности
руководителя Администрации



С.А.Цыренов



УТВЕРЖДЕНО

Приказом Администрации Агинского
Бурятского округа Забайкальского края
от «26» сентября 2024 года № 44-ад

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственных учреждений,
находящихся в ведении Администрации Агинского Бурятского округа
Забайкальского края

I. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение (далее – Положение) об оплате труда работников государственных учреждений, находящихся в ведении Администрации Агинского Бурятского округа Забайкальского края (далее – учреждение), разработано на основании Закона Забайкальского края от 09 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края» (далее – Закон Забайкальского края от 09 апреля 2014 года № 964-ЗЗК), Закона Забайкальского края от 8 июля 2024 года № 2370-ЗЗК «О повышении заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений Забайкальского края и внесении изменений в Закон Забайкальского края «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края» (далее – Закон Забайкальского края от 8 июля 2024 года № 2370-ЗЗК), постановления Правительства Забайкальского края от 26 сентября 2024 года № 488 «Об оплате труда государственных учреждений Забайкальского края» (далее – постановление Правительства Забайкальского края от 26 сентября 2024 года № 488).

2. Настоящее Положение включает в себя:

- рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов);
- перечень, размер, порядок и условия применения компенсационных, стимулирующих выплат;
- условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главного бухгалтера;
- методику формирования фонда оплаты труда учреждений;
- другие вопросы оплаты труда.

3. Условия оплаты труда, в том числе размеры окладов (должностных окладов) работников, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в коллективный договор, трудовой договор.

4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки, либо на условиях, определенных трудовым договором в соответствии с нормами трудового права.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

5. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем учреждения по согласованию с Администрацией Агинского Бурятского округа Забайкальского края (далее – Администрация) и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) данного учреждения.

Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, установленным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

В случае изменения структуры учреждения или штатной численности работников в штатное расписание в установленном порядке вносятся необходимые изменения.

6. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

7. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из краевого бюджета и средств, поступающих от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности учреждений, в соответствии с действующим законодательством.

8. Экономия фонда заработной платы, образовавшаяся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения, направляется на стимулирующие выплаты, премирование работников учреждения, оказание отдельных видов единовременной материальной помощи в соответствии с коллективными договорами и локальными нормативными актами.

9. Фонд оплаты труда учреждений определяется в соответствии с Методикой формирования фонда оплаты труда государственных учреждений, подведомственных Администрации, согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

10. Порядок и размер оплаты труда руководителей учреждений, подведомственных Администрации, их заместителей и главных бухгалтеров определяется согласно приложению № 14 к настоящему Положению.

II. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов)

11. Оклады (должностные оклады) работников учреждений устанавливаются локальными нормативными актами учреждений на основе

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Наименования должностей (профессий) работников учреждений должно полностью соответствовать наименованию должностей (профессий), указанных в соответствующих профессиональных квалификационных группах (далее - ПКГ). Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений устанавливаются в размерах не ниже базовых окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам, установленных постановлением Правительства Забайкальского края от 26 сентября 2024 года № 488.

12. Размеры окладов по должностям медицинских работников учреждений, отнесенным к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526, устанавливаются с учетом рекомендуемых окладов в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

13. Размеры окладов по должностям работников, отнесенным к ПКГ должностей работников образования, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 августа 2008 года № 216н, устанавливаются с учетом рекомендуемых окладов в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

14. Размеры окладов по должностям работников, отнесенным к ПКГ должностей работников дополнительного профессионального образования, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 217н, устанавливаются с учетом рекомендуемых окладов в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

15. Размеры окладов по должностям работников, отнесенным к ПКГ должностей работников физической культуры и спорта, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 года № 165н, устанавливаются с учетом рекомендуемых окладов в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

16. Размеры окладов по должностям работников, отнесенным к ПКГ работников культуры, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570н, от 14 марта 2008 года № 121н, устанавливаются с учетом рекомендуемых окладов в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению.

17. Размеры окладов по должностям работников, отнесенным к ПКГ работников печатных средств массовой информации, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18 июля 2008 года № 342н, устанавливаются с учетом рекомендуемых окладов в соответствии с приложением № 7 к настоящему Положению.

18. Размеры окладов по должностям, отнесенным к ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н, устанавливаются с учетом рекомендуемых окладов в соответствии с приложением № 8 к настоящему Положению.

19. Размеры окладов по профессиям рабочих, отнесенным к ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н, устанавливаются с учетом рекомендуемых окладов в соответствии с приложением № 9 к настоящему Положению.

20. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются локальными нормативными актами учреждений в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и не могут быть ниже рекомендуемых размеров окладов (должностных окладов) работников учреждений, устанавливаемых в примерных положениях об оплате труда работников учреждений, и рассчитываемых ставок заработной платы работников учреждений.

21. При увеличении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

22. Оклады (должностные оклады) работников и руководителей учреждений, занятых на рабочих местах, находящихся в сельской местности¹, повышаются на 25 процентов.

Данный повышающий коэффициент к должностному окладу образует новый должностной оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к образованному (новому) окладу и к гарантированной персональной надбавке.

23. К размерам окладов (должностных окладов) артистического и художественного персонала учреждений культуры, представляющих Забайкальский край в имиджевых мероприятиях, фестивалях международного, всероссийского, межрегионального уровней в 2024 году, устанавливается надбавка в размере 50 процентов к окладу (должностному окладу) в 2024 году.

Данная надбавка может устанавливаться ежегодно на основании нормативного правового акта Администрации Агинского Бурятского округа Забайкальского края.

III. Компенсационные выплаты

¹ применительно к педагогическим работникам образовательных организаций, расположенных в сельской местности и поселках городского типа (рабочих поселках) на основании статьи 7 Закона Забайкальского края от 11 июля 2013 года № 858-ЗЗК «Об отдельных вопросах в сфере образования»

24. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

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

4) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

5) иные выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового законодательства.

25. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Рекомендуемые минимальные размеры выплат - 4 процента от оклада (должностного оклада).

При этом работодатель принимает меры по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по результатам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата прекращается с уведомлением работника о прекращении указанной выплаты в письменном виде не менее чем за два месяца.

26. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливаются в соответствии с Законом Забайкальского края от 14 октября 2008 года № 39-33К «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате лиц, работающих в органах государственной власти, государственных органах и государственных учреждениях Забайкальского края, органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях» (далее – Закон Забайкальского края от 14 октября 2008 года № 39-33К):

1) районный коэффициент;

2) процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Районный коэффициент и процентная надбавка устанавливаются к фактически начисленной заработной плате.

27. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

1) доплата за расширение зоны обслуживания - размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

2) при совмещении профессий (должностей) - размер и срок, на который устанавливается доплата за совмещение профессий, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания, периода и (или) объема дополнительной работы.

3) за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от работы, определенной трудовым договором - размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания, периода и (или) объема дополнительной работы.

4) за сверхурочную работу - повышенная оплата за сверхурочные работы составляет:

- за первые два часа работы не менее полуторного размера;
- за последующие часы работы – в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

5) за работу в ночное время – производится работникам за каждый час работы в ночное время (время с 22 часов до 6 часов). Рекомендуемый минимальный размер доплаты составляет 35 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за один час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на количество рабочих часов в соответствующем календарном месяце;

б) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни - производится работникам, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Расчет отдельных видов доплат работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также за дополнительную работу, выполняемую в порядке совмещения профессий производится в соответствии с трудовым законодательством и начисляется сверх минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством с учетом районного коэффициента, действующего на территории Забайкальского края, и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

28. В случае, если месячная заработная плата работников учреждений по основной работе при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом всех выплат, предусмотренных действующим законодательством (за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавке к заработной плате, установленных в соответствии с федеральным и региональным законодательством), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, работникам краевых учреждений производится доплата до уровня минимального размера оплаты труда.

Размер доплаты для каждого работника определяется как разница между минимальным размером оплаты труда, установленным федеральным законом, и размером начисленной месячной заработной платы данного работника по основной работе за соответствующий период времени с учетом всех выплат, предусмотренных действующим законодательством (за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, установленных в соответствии с федеральным и региональным законодательством).

В соответствии со статьями 11 Закона Забайкальского края от 29 июня 2023 года № 2222-ЗЗК, при начислении заработной платы работникам, не относящихся к категории руководителей, специалистов и служащих, к которым в соответствии с трудовым законодательством предъявляются требования к уровню квалификации и наличию профессионального образования, которым оплата труда осуществлялась из расчета минимального размера оплаты труда увеличенного на размер районного коэффициента и процентную надбавку к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в период с 1 июля 2023 года по 31 декабря 2023 года, сумма начисленной заработной платы не может быть менее суммы начисленной заработной платы работников по тем же должностям (профессиям) до 1 июля 2023 года, при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения работ той же квалификации. Доначисление заработной платы работнику обеспечивается доплатой до обеспечения уровня заработной платы, которая устанавливается в абсолютной сумме как разница между начисленной заработной платы с применением районных коэффициентов к заработной

плате и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленных в соответствии с федеральным и региональным законодательством, действующих до 1 июля 2023 года и начисленной заработной платы с применением районных коэффициентов к заработной плате и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях с 1 июля 2023 года.

Заработная плата вновь принятых работников с 1 июля 2023 года по 31 декабря 2023 года не может быть ниже заработной платы ранее принятых работников по той же должности (профессии) в том же учреждении, на тех же условиях, с равным объемом должностных обязанностей и одинаковой отработанной нормой рабочего времени.

Доплата до уровня минимального размера оплаты труда и доплата до обеспечения уровня заработной платы производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения за счет всех источников финансирования.

29. В случаях, если заработная плата руководителей, специалистов и служащих государственных учреждений до начисления районных коэффициентов к заработной плате и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленных федеральным и региональным законодательством, с 1 июля 2023 года ниже 19494 рубля, с 1 января 2024 года ниже 22027 рублей, то руководителям, специалистам и служащим государственных учреждений устанавливается персональная гарантированная надбавка.

Размер персональной гарантированной надбавки исчисляется как разница между начисленной заработной платой до начисления районных коэффициентов к заработной плате и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях 19494 рубля с 1 июля 2023 года, 22027 рублей с 1 января 2024 года.

Персональные гарантированные надбавки выплачиваются в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения за счет всех источников финансирования.

IV. Стимулирующие выплаты

30. В перечень стимулирующих выплат работникам учреждений включаются:

- 1) выплата за специфику работы;
- 2) выплата за интенсивность;
- 3) выплата за высокие результаты работы;
- 4) выплата за качество выполняемых работ;
- 7) надбавка за выслугу лет;
- 8) надбавка водителям за классность;

- 9) надбавка молодым специалистам;
- 10) надбавка за почетное звание, ведомственный знак отличия, ученую степень, ученое звание, за высокие спортивные достижения и другие;
- 11) надбавка работникам, осуществляющим деятельность по наиболее востребованным должностям (профессиям, специальностям);
- 12) выплаты за работу с инвалидами, лицами с ограниченными возможностями здоровья;
- 13) выплаты за высокие спортивные достижения (результаты);
- 14) премиальные выплаты по итогам работы (система премирования).

31. Стимулирующие выплаты работникам учреждений устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в абсолютных размерах или путем установления повышающих коэффициентов.

32. Выплаты за специфику работы устанавливаются в следующих размерах:

- 1) в учреждениях физической культуры и спорта:
 - а) тренерам-преподавателям и инструкторам-методистам образовательных организаций со специальным наименованием «специализированная детско-юношеская спортивная школа олимпийского резерва» - в размере 15 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
 - б) педагогическим работникам за наличие установленной первой квалификационной категории - в размере 10 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
 - в) педагогическим работникам за наличие установленной высшей квалификационной категории - в размере 15 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
 - г) тренерам и иным специалистам в области физической культуры и спорта за наличие присвоенной высшей квалификационной категории - 15 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
 - д) тренерам и иным специалистам в области физической культуры и спорта за наличие присвоенной первой квалификационной категории - 10 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
 - е) тренерам и иным специалистам в области физической культуры и спорта за наличие присвоенной второй квалификационной категории - 5 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- 2) в учреждениях культуры:
 - а) библиотечным работникам, экскурсоводам учреждений, владеющим иностранными языками и применяющим их по роду своей деятельности в практической работе:
 - за знание и применение одного иностранного языка - в размере 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
 - за знание и применение двух и более иностранных языков - в размере 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

б) работникам учреждений культуры, относящимся к художественно-руководящему и артистическому персоналу – до 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

33. Выплаты за интенсивность, за высокие результаты работы устанавливаются локальными нормативными актами учреждений, в которых указываются размеры выплат в пределах утвержденного фонда оплаты труда, учитываются отраслевые особенности:

1) работникам учреждения образования за выполнение основных показателей деятельности учреждения; за внедрение новых форм и применение передовых методов работы, за использование новых технологий, за организацию методической работы - до 70 процентов к окладу (должностному окладу);

2) работникам учреждений культуры рекомендуемые размеры надбавки устанавливаются в соответствии с критериями оценки интенсивности, высоких результатов работы, приведенными в приложении № 10 к настоящему Положению;

3) работникам учреждений физической культуры и спорта в зависимости от их фактического вклада в подготовку спортсменов высокого класса на протяжении не более 1 календарного года (с момента установления основания для выплаты либо с начала календарного или учебного года). В случае, если в указанный период спортсменом показан результат, дающий основание для более высокой выплаты работнику, то размер выплаты изменяется и начинается новый срок такой выплаты. Размеры выплат приведены в приложении № 11 к настоящему Положению.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы иным работникам учреждения физической культуры и спорта, непосредственно незадействованным в организации, реализации или контроле за реализацией программ спортивной подготовки, но обеспечивающим непрерывный процесс деятельности учреждения, устанавливаются в размерах и на условиях, утвержденных локальным актом учреждения. Рекомендуемые размеры приведены в приложении № 12 к настоящему Положению.

34. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются локальными нормативными актами учреждений с указанием размеров выплат, в пределах утвержденного годового фонда оплаты труда и с учетом особенностей деятельности учреждения в соответствии с достигнутыми показателями эффективности деятельности учреждения:

1) содержание в надлежащем состоянии зданий и иного имущества, находящегося в оперативном управлении;

2) обеспечение безаварийной, безотказной, бесперебойной работы технических средств и оборудования, установленных правил охраны труда и техники безопасности, противопожарной профилактики;

3) выполнение показателей государственного задания;

4) экономия всех видов энергоресурсов и иных расходов;

5) своевременное качественное выполнение работником должностных обязанностей, и также дополнительных видов работ в соответствующем периоде, в установленные сроки и графики;

6) оперативная, качественная подготовка и своевременная сдача отчётности, оперативная и качественная подготовка плановых и отчетных документов работниками учреждения;

7) качественное формирование документов при проведении закупок на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг, заключение государственных контрактов для обеспечения потребностей учреждения;

8) качественная подготовка и безусловное соблюдение сроков предоставления финансово-экономической, кадровой документации;

9) обеспечение информационной открытости учреждения;

10) качественное проведение массовых, культурных, спортивно-массовых, физкультурно-оздоровительных мероприятий;

11) тренерскому составу в соответствии с рекомендуемыми критериями оценки работы, указанными в приложении № 13 к настоящему Положению;

12) иным работникам учреждений физической культуры и спорта, непосредственно незадействованным в организации, реализации или контроле за реализацией программ спортивной подготовки, но обеспечивающих непрерывный процесс деятельности учреждений, устанавливаются в размерах и на условиях, утвержденных локальными актами учреждений с рекомендуемыми критериями оценки работы, указанными в приложении № 12 к настоящему Положению.

13) фактический вклад работника в наполнение номера печатного издания, выполнение нормы строк, активное участие в подписной кампании, приведшее к росту тиража – до 80 процентов к окладу (должностному окладу).

35. Надбавка за выслугу лет производится ежемесячно к должностному окладу по занимаемой должности в соответствующей отрасли в следующих размерах:

1) в учреждениях образования:

при стаже работы	размер надбавки (в процентах к окладу)
от 1 года до 5 лет	5
от 5 лет до 10 лет	10
от 10 лет до 15 лет	15
свыше 15 лет	25

2) в учреждениях физической культуры и спорта:

при стаже работы	размер надбавки (в процентах к окладу)
от 1 года до 5 лет	5
от 5 лет до 10 лет	10
от 10 лет до 15 лет	20
свыше 15 лет	30

3) в учреждениях культуры:

при стаже работы	размер надбавки (в процентах к окладу)
------------------	--

от 1 лет до 5 лет	5
от 5 лет до 10 лет	10
свыше 10 лет	15

4) в остальных учреждениях:

при стаже работы	размер надбавки (в процентах к окладу)
от 1 года до 5 лет	5
от 5 лет до 10 лет	10
от 10 лет до 20 лет	20
свыше 20 лет	30

Назначение выплаты за выслугу лет производится на основании приказа руководителя учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа, состав которой утверждается распорядительным актом руководителя учреждения.

При установлении стажа работы учитываются записи в трудовой книжке работника учреждения, а также в иных документах, удостоверяющих наличие стажа работы (справки, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы, удостоверения, характеристики, письменные трудовые договоры и соглашения с отметками об их исполнении, военный билет).

36. Надбавка водителям за классность устанавливается в следующих размерах:

- за 2 класс - 10 процентов;
- за 1 класс - 25 процентов.

Надбавка водителям за классность начисляется ежемесячно исходя из должностного оклада, ставки заработной платы без учета других доплат и надбавок и выплачивается в составе заработной платы.

Надбавка водителям за классность выплачивается с момента возникновения права на её назначение.

37. Надбавка молодому специалисту осуществляется лицам в возрасте до 35 лет, впервые заключившим трудовой договор с учреждением в течение одного года после окончания имеющих государственную аккредитацию образовательных организаций среднего и высшего профессионального образования, и устанавливается в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Надбавка устанавливается молодым специалистам на срок до трех лет с момента заключения трудового договора с учреждением.

При трудоустройстве молодого специалиста в течение трех лет после заключения с учреждением трудового договора, в другое учреждение ранее установленная надбавка сохраняется.

При переводе молодого специалиста в течение трех лет после заключения трудового договора в другое учреждение культуры и физической культуры и спорта, ранее установленная надбавка сохраняется.

Отдельным категориям работников учреждений, на которых распространяется действие Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной

социальной политики», молодым специалистам в возрасте до 35 лет включительно, завершившим обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые заключившим в течение пяти лет после завершения обучения с государственным учреждением трудовой договор в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющим трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, – ежемесячную надбавку к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в первые три года работы в размере 80 процентов, в течение четвертого года работы в размере 60 процентов, в течение пятого года работы в размере 30 процентов.

Надбавка молодому специалисту устанавливается на срок пять лет с даты заключения с государственным учреждением трудового договора, но не более чем до достижения им возраста 35 лет включительно.

Если на дату назначения надбавки молодому специалисту ему была ранее установлена надбавка в соответствии с иными нормативными правовыми актами Забайкальского края, то ранее установленная надбавка молодому специалисту сохраняется на прежних условиях назначения и выплаты.

38. Надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание, ведомственный знак отличия устанавливается:

1) в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам учреждений, имеющим:

- почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Народный»;

- ученую степень доктора наук по профилю учреждения или деятельности, кроме научно-педагогических работников учреждений дополнительного профессионального образования;

2) в размере 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам учреждений, имеющим:

- почетные звания «Заслуженный деятель искусств», «Заслуженный артист», «Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения либо деятельности (специализации) работника;

- ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или деятельности, кроме научно-педагогических работников краевых учреждений дополнительного профессионального образования;

3) в размере 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам краевых учреждений, имеющим почетные профессиональные звания Забайкальского края, почетные профессиональные звания Читинской области, почетные звания профессиональных работников Читинской области, почетные звания по профессии Агинского Бурятского автономного округа, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения либо деятельности (специализации) работника.

4) ведомственные знаки отличия: почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», почетное звание «Ветеран сферы воспитания и образования», нагрудный значок «Отличник народного просвещения», нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», знак отличия «Отличник просвещения», медаль Л.С.Выготского, при условии соответствия награды профилю учреждения либо деятельности (специализации) работника.

Работникам краевых учреждений, имеющим два и более почетных звания, надбавка за почетное звание выплачивается по одному из оснований по выбору работника.

Работникам краевых учреждений, имеющим почетное звание и ученую степень, надбавка выплачивается по каждому основанию.

Научно-педагогическим работникам краевых учреждений дополнительного профессионального образования устанавливается надбавка в размере:

- 1) за ученую степень кандидата наук - 3 400 рублей в месяц;
- 2) за ученую степень доктора наук - 7 934 рубля в месяц.

39. Работникам учреждений культуры, осуществляющим деятельность по наиболее востребованным должностям (профессиям, специальностям) перечень, которого определяется Министерством культуры Забайкальского края, устанавливается ежемесячная надбавка в размере 50 процентов минимального размера оплаты труда в соответствии с Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

40. Выплаты за работу с инвалидами, лицами с ограниченными возможностями здоровья к окладу (должностному окладу) устанавливаются локальными нормативными актами учреждений в размере 20 процентов.

41. Спортсменам, спортсменам-инструкторам, тренерам-преподавателям (тренерам) учреждений физической культуры и спорта устанавливается надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за высокие спортивные достижения.

Иным работникам учреждений спорта и образовательных учреждений устанавливается выплата за обеспечение высококачественного тренировочного процесса или подготовку высококвалифицированного учащегося-спортсмена.

Размер, порядок и условия выплат устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Забайкальского края от 18 ноября 2014 года № 636 «Об утверждении Положения о выплате надбавок за высокие спортивные достижения спортсменам-инструкторам, тренерам государственных учреждений физической культуры и спорта Забайкальского края, за обеспечение высококвалифицированного тренировочного процесса или подготовку высококвалифицированного учащегося-спортсмена работникам государственных учреждений физической культуры и спорта и государственных образовательных учреждений Забайкальского края».

42. Система премирования работников (порядок, показатели, условия, размеры и иные элементы премирования) устанавливается локальными нормативными актами учреждений в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников с учетом показателей эффективности и результативности деятельности учреждений.

Могут быть установлены премии:

- 1) премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- 2) единовременные премии за выполнение особо важных и срочных работ.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель учреждения, при этом наименование премии и условия ее осуществления включаются в положение об оплате труда работников соответствующего учреждения.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей, перевыполнение норм нагрузки, выработки в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

43. Разработка показателей и критериев оценки эффективности труда осуществляется с учетом следующих принципов:

1) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

2) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

3) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

4) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

5) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение оформляется локальным нормативным актом учреждения с обязательным указанием причины.

V. Другие вопросы оплаты труда

44. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

45. В пределах имеющихся средств из фонда оплаты труда работникам учреждения может оказываться материальная помощь. Порядок и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

VI. Заключительные положения

46. На основе настоящего Положения учреждения разрабатывают локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

47. Перечень правовых актов, регламентирующих порядок введения новых систем оплаты труда:

Трудовой кодекс Российской Федерации;

Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Федеральный закон Российской Федерации от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р «О Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных муниципальных учреждениях на 2012-2018 годы»;

Постановление Правительства Российской Федерации от 31 октября 2002 года № 787 «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого

квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих»;

Постановление Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения»;

Постановление Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»;

Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 года № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам»;

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессионально-квалификационных групп должностей работников образования»;

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»;

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2009 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 года № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»;

Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год, утвержденные решением

Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2019 года, протокол № 11;

Закон Забайкальского края от 9 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края»;

Закон Забайкальского края от 14 октября 2008 года № 39-ЗЗК «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате»;

Закон Забайкальского края от 29 июня 2023 года № 2222-ЗЗК «Об обеспечении роста заработной платы в Забайкальском крае и о внесении изменений в отдельные законы Забайкальского края»;

Закон Забайкальского края от 25 октября 2023 года №2239-ЗЗК «О дальнейшем обеспечении роста заработной платы в забайкальском крае и внесении изменений в отдельные законы Забайкальского края»;

Закон Забайкальского края от 8 июля 2024 года № 2370-ЗЗК «О повышении заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений Забайкальского края и внесении изменений в Закон Забайкальского края «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края»;

Постановление Правительства Забайкальского края от 27 августа 2014 года № 524 «Об утверждении перечня краевых казенных и бюджетных учреждений, работникам которых выплачивается материальная помощь»;

Постановление Правительства Забайкальского края от 18 ноября 2014 года № 636 «Об утверждении Положения о выплате надбавок за высокие спортивные достижения спортсменам-инструкторам, тренерам государственных учреждений физической культуры и спорта Забайкальского края, за обеспечение высококвалифицированного тренировочного процесса или подготовку высококвалифицированного учащегося-спортсмена работникам государственных учреждений физической культуры и спорта и государственных образовательных учреждений Забайкальского края»;

Постановление Правительства Забайкальского края от 24 июля 2024 года № 368 «О мерах по повышению заработной платы отдельных категорий работников государственных учреждений Забайкальского края».

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к Примерному положению
об оплате труда работников
государственных учреждений,
находящихся в ведении
Администрации Агинского
Бурятского округа
Забайкальского края

МЕТОДИКА**формирования фонда оплаты труда государственных учреждений,
подведомственных Администрации Агинского Бурятского округа
Забайкальского края****I. Фонд оплаты труда, источники, состав**

1. Фонд оплаты труда – общая сумма денежных средств, направленных на оплату труда работникам государственных учреждений, подведомственных Администрации Агинского Бурятского округа Забайкальского края (далее – учреждения), состоящая из базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, компенсационных, стимулирующих выплат и доплаты до уровня минимального размера оплаты труда.

Полный фонд оплаты труда – финансовые средства учреждения (за счет субсидии на выполнение государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения), затраченные в течение конкретного периода времени на заработную плату, премиальные выплаты, различные доплаты работникам.

Базовый фонд оплаты труда – гарантированная часть заработной платы.

2. Фонд оплаты труда работников учреждения (далее – фонд оплаты труда) формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований на текущий финансовый год, доведенных до учреждения в соответствии с государственным заданием, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения.

При определении фонда оплаты труда в общей сумме финансовых средств учреждения необходимо учитывать целевые значения средней заработной платы медицинского персонала, педагогических работников, работников культуры, утвержденные «дорожной картой».

3. Фонд оплаты труда работников учреждений (ФОТ) состоит из базовой (гарантированной) и стимулирующей части:

$$\text{ФОТ} = (\text{ФОТб} + \text{ФОТст}) * \text{РК}, \text{ где}$$

1) ФОТб – фонд оплаты труда базовый, гарантированная часть фонда оплаты труда, включающая:

- базовые оклады (должностные базовые оклады), базовые ставки заработной платы;

- повышающие коэффициенты к окладам специалистам, работающим на селе (25процентов);

- компенсационные выплаты (выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда; за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентная надбавка); за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни);

- другие расходы на оплату труда, предусмотренные статьей 255 Налогового кодекса Российской Федерации;

- доплату до уровня минимального размера оплаты труда.

2) ФОТст – фонд оплаты труда, направляемый на стимулирующие выплаты, включающий все виды стимулирующих выплат, предусмотренных локальными актами учреждения.

3) РК – районный коэффициент к заработной плате и процентная надбавка к заработной плате, установленные в соответствии с федеральным и региональным законодательством.

Удельный вес базовой части фонда оплаты труда в среднемесячной заработной плате работников определяется в размере не менее 60 процентов, стимулирующей части – до 40 процентов.

II. Планирование базовой части фонда оплаты труда

4. Расчет базового фонда оплаты труда (ФОТб) производится по формуле:

$$\text{ФОТб} = \text{Сдо} + \text{Ову} + \text{Опр} + \text{Онв} + \text{Озо} + \text{Одр} + \text{Омрот}$$

с отражением данных расчетов в таблице № 1.

5. Расходы на оплату труда по базовым окладам (Сдо) определяются исходя из утвержденной штатным расписанием численности должностей служащих и профессий рабочих и размера базового должностного оклада с учетом повышения на 25процентов окладов (должностных окладов) руководителей и специалистов учреждений, занятых на рабочих местах, находящихся в сельской местности.

6. Расходы на оплату компенсационных выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда (Ову), определяется путем умножения суммы должностных окладов по должностям служащих и профессий рабочих согласно штатному расписанию на размер указанной выплаты (4процентов или 12процентов).

7. Расходы на оплату труда работников учреждения в выходные и нерабочие праздничные дни (Опр) определяются согласно таблице № 2.

8. Расходы на осуществление доплаты за работу в ночное время (Онв) определяется согласно таблице № 3.

9. Расходы на оплату труда работников, замещающих основных работников учреждения, уходящих в отпуск, отсутствие которых требует замены работника согласно утвержденному перечню должностей (Озо), согласно таблице № 4.

10. Расчет сумм, необходимых для оплаты больничных (3 дня за счет средств работодателя) (Одр) производится на основании факта за прошедший год.

11. Расходы на доплату до уровня минимального размера оплаты труда (Омрот) определяются исходя из утвержденной штатным расписанием численности должностей служащих и профессий рабочих, у которых месячная заработная плата с учетом всех выплат, предусмотренных действующим законодательством, ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

III. Планирование стимулирующей части фонда оплаты труда

12. Расчет фонда оплаты труда, направляемый на стимулирующие выплаты (ФОТст), производится по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{Онс} + \text{Окв} + \text{Омс} + \text{Опз} + \text{Оср} + \text{Опр}$$

с отражением результатов расчетов в таблице № 5.

13. Расходы на оплату стимулирующей выплаты за стаж непрерывной работы или надбавки за выслугу лет (Онс) определяется путем умножения годовой суммы должностных окладов по должностям служащих и профессий рабочих согласно штатному расписанию на размер указанной выплаты в соответствии с локальным актом учреждения.

14. Расходы на оплату стимулирующей выплаты за наличие классности водителям (Окв) определяется путем умножения годовой суммы должностных окладов по профессии «водитель» на размер данной выплаты (15 процентов или 25 процентов), установленной локальным актом учреждения.

15. Расходы на оплату стимулирующей выплаты молодым специалистам (Омс), впервые заключившим трудовой договор с учреждением в течение одного года после окончания имеющих государственную аккредитацию образовательных организаций среднего и высшего профессионального образования, определяется путем умножения годовой суммы должностных окладов таких специалистов на размер выплаты в соответствии с локальным актом учреждения.

16. Расходы на оплату стимулирующей выплаты за наличие ученой степени, почетного звания (Опз) определяются путем умножения годовой суммы должностных окладов работников (служащих, рабочих) на размер выплаты в соответствии с локальным актом учреждения.

17. Расходы на премиальные выплаты (Осп) определяется в соответствии с локальными нормативными актами государственных учреждений с учетом показателей эффективности и результативности деятельности учреждений.

18. Фонд оплаты труда, направляемый на стимулирующие выплаты (ФОТст), рассчитанный в соответствии с пунктом 12 настоящей Методики, подлежит уточнению (корректировке) после доведения Администрацией объема годового фонда оплаты труда (полного), входящего в сумму субсидии на выполнение государственного задания. Размер фонда оплаты труда, направляемого на стимулирующие выплаты (ФОТст) определяется как разница между объемом годового фонда оплаты труда (полного) и его базовой части, рассчитанной в соответствии с разделом «Планирование базовой части фонда оплаты труда» настоящей Методики.

Таблица № 2
к Методике формирования фонда оплаты труда
государственных учреждений, подведомственных
Администрации Агинского Бурятского округа
Забайкальского края

Определение расходов на оплату работников в выходные и нерабочие праздничные дни (Опр)

Категория работников	Количество штатных единиц	Количество праздничных дней	Количество праздничных часов	Средний оклад в час, (руб.)	Сумма расходов на год, руб.
1	2	3	$4 = \text{гр.2} \times \text{гр.3} \times 24$	5	$6 = \text{гр.4} \times \text{гр.5}$
Педагогические работники					
Прочий персонал					
Всего					

Таблица № 3
к Методике формирования фонда оплаты труда
государственных учреждений, подведомственных
Администрации Агинского Бурятского округа
Забайкальского края

Определение расходов на оплату персонала за работу в ночное время (Онв)

Категория персонала	Количество штатных единиц	Количество ночных смен	Количество ночных часов с 22.00 до 6.00 (8 час)	Общее число ночных смен в год (час)	Средний оклад в час, (руб.)	Размер доплаты в час, процентов	Сумма расходов на год, руб.
1	2	3	4 = гр.3 x 8	5 = гр.2 x гр.4	6	7	8 = гр.5 x гр.6 x гр.7
Педагогические работники							
Прочий персонал							
Всего							

Таблица № 4
к Методике формирования фонда оплаты труда
государственных учреждений, подведомственных
Администрации Агинского Бурятского округа
Забайкальского края

Определение расходов на оплату труда работников, замещающих основных работников учреждения, уходящих в отпуск, отсутствие которых требует замены работника согласно утвержденному перечню должностей (Озо)

Категория персонала	Количество штатных единиц	Количество дней отпуска	Количество часов согласно графику работы	Средняя заработная плата в час, руб.	Сумма расходов на год, руб.
1	2	3	4 = гр.3 x 7,2 час	5	6 = гр.4 x гр.5
Педагогические работники					
Прочие персонал					
Всего					

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к Примерному положению
об оплате труда работников
государственных учреждений,
находящихся в ведении
Администрации Агинского
Бурятского округа Забайкальского
края

**Рекомендуемые оклады
по должностям медицинских работников**

Наименование должности	Квалификационный уровень	Рекомендуемый размер оклада (руб.)
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал» должности, к которым в соответствии с трудовым законодательством предъявляются требования к уровню квалификации и наличию профессионального образования		
медицинская сестра	1	15 808
медицинская сестра	2	16 180
медицинская сестра	3	16 766
ПКГ «Врачи и провизоры» должности, к которым в соответствии с трудовым законодательством предъявляются требования к уровню квалификации и наличию профессионального образования		
врачи-специалисты	2	29 200

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

к Примерному положению
об оплате труда работников
государственных учреждений,
находящихся в ведении
Администрации Агинского
Бурятского округа Забайкальского
края

**Рекомендуемые оклады
по должностям работников образования**

Наименование должности	Квалификационный уровень	Рекомендуемый размер оклада (руб.)
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня, к которым в соответствии с трудовым законодательством предъявляются требования к уровню квалификации и наличию профессионального образования		
младший воспитатель	1	11 600
ПКГ должностей педагогических работников, к которым в соответствии с трудовым законодательством предъявляются требования к уровню квалификации и наличию профессионального образования		
инструктор-методист; тренер-преподаватель	2	12 630
воспитатель; методист;	3	13 000
педагог-библиотекарь; преподаватель; старший методист	4	13 255

ПРИЛОЖЕНИЕ №4

к Примерному положению
об оплате труда работников
государственных учреждений,
находящихся в ведении
Администрации Агинского
Бурятского округа Забайкальского
края

**Рекомендуемые оклады
по должностям работников дополнительного
профессионального образования**

Наименование должности	Квалификационный уровень	Рекомендуемый размер оклада (руб.)
ПКГ должностей работников профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений		
преподаватель	1	12 708
старший преподаватель	2	13 370
руководитель центра	3	13 825
заведующий кафедрой; проректор	5	15 137

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

к Примерному положению
об оплате труда работников
государственных учреждений,
находящихся в ведении
Администрации Агинского
Бурятского округа
Забайкальского края

**Рекомендуемые оклады
по должностям работников физической культуры и спорта**

Наименование должности	Квалификационный уровень	Рекомендуемый размер оклада (руб.)
ПКГ должностей работников физической культуры и спорта первого уровня		
дежурный по спортивному залу	1	9 800
спортсмен; специалист по подготовке спортивного инвентаря	2	10 917
ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
инструктор по спорту	1	11 190

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6

к Примерному положению
об оплате труда работников
государственных учреждений,
находящихся в ведении
Администрации Агинского
Бурятского округа
Забайкальского края

**Рекомендуемые оклады
по должностям работников культуры**

Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (руб.)
ПКГ должностей технических исполнителей	
смотритель музейный; контролер билетов	11 700
ПКГ должностей работников культуры среднего звена	
заведующий костюмерной	18 200
ПКГ должностей работников культуры ведущего звена	
главный библиотекарь; главный библиограф; главный методист; ведущий научный сотрудник; старший научный сотрудник; старший администратор; администратор кинотеатра; методист центра; редактор; артист балета; артист вокалист; артист оркестра; специалист экспозиционного и выставочного зала; звукооператор; художник; художник-оформитель	18 700
ПКГ должностей руководящего состава работников культуры	
заведующий отделом библиотеки; художественный руководитель; режиссер; звукорежиссер; главный хранитель фондов; заведующий мастерской; главный дирижер; заведующий художественно-постановочной частью; заведующий музыкальной частью; балетмейстер	20 650
ПКГ профессий рабочих культуры первого уровня	
осветитель; киномеханик	9 800
ПКГ профессий рабочих культуры второго уровня	
Механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования 4-5 разрядов ЕТКС; оператор видеозаписи 3-5 разрядов ЕТКС	10 054

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7

к Примерному положению
об оплате труда работников
государственных учреждений,
находящихся в ведении
Администрации Агинского
Бурятского округа
Забайкальского края

**Рекомендуемые оклады
по должностям работников печатных средств массовой информации**

Наименование должности	Квалификационный уровень	Рекомендуемый размер оклада (руб.)
ПКГ должностей работников печатных средств массовой информации второго уровня		
корректор; технический редактор	1	10 746
ПКГ должностей работников печатных средств массовой информации третьего уровня		
корреспондент; фотокорреспондент	1	11 010
редактор	2	11 276
редактор I категории	4	11 509
ПКГ должностей работников печатных средств массовой информации четвертого уровня		
ответственный секретарь	2	11 902
главный редактор	3	12 225

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8

к Примерному положению
об оплате труда работников
государственных учреждений,
находящихся в ведении Администрации
Агинского Бурятского округа
Забайкальского края

**Рекомендуемые оклады
по ПКГ общеотраслевых должностей руководителей,
специалистов и служащих**

Квалификационный уровень	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада, (руб.)
Общеотраслевые должности служащих первого уровня, к которым предъявляются требования к уровню квалификации и наличию профессионального образования		
1	делопроизводитель; кассир; специалист по охране труда	8 100
Общеотраслевые должности служащих первого уровня, к которым предъявляются требования к уровню квалификации и наличию профессионального образования		
2	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	8 310
Общеотраслевые должности служащих второго уровня, к которым предъявляются требования к уровню квалификации и наличию профессионального образования		
1	администратор; диспетчер; инспектор по кадрам; техник-программист	8 708
2	заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	9 176

Квалификационный уровень	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада, (руб.)
3	заведующий интернатом; начальник хозяйственного отдела	9 617
4	мастер цеха	10 059
5	начальник мастерской	10 562
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня, к которым предъявляются требования к уровню квалификации и наличию профессионального образования		
1	бухгалтер; документовед; инженер-программист (программист); менеджер по рекламе; специалист по кадрам; экономист; юрисконсульт; специалист по связям с общественностью	11 509
4	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	14 512
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня, к которым предъявляются требования к уровню квалификации и наличию профессионального образования		
1	начальник технического отдела	11 740

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9

к Примерному положению об оплате труда
работников государственных учреждений,
находящихся в ведении Администрации Агинского
Бурятского округа Забайкальского края

Рекомендуемые оклады по общеотраслевым профессиям рабочих

Квалификационный уровень	Наименование профессии	Рекомендуемый размер оклада, (руб.)	Квалификационный уровень	Наименование профессии	Рекомендуемый размер оклада, (руб.)
ПКГ общеотраслевых профессий рабочих первого уровня, к которым в соответствии с трудовым законодательством предъявляются требования к уровню квалификации и наличию профессионального образования			ПКГ общеотраслевых профессий рабочих первого уровня, к которым в соответствии с трудовым законодательством не предъявляются требования к уровню квалификации и наличию профессионального образования		
1	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих: электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; повар; слесарь-электрик по ремонту	8 233	1	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих: гардеробщик; дворник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; уборщик территорий; рабочий по комплексному	7 147

Квалификационный уровень	Наименование профессии	Рекомендуемый размер оклада, (руб.)	Квалификационный уровень	Наименование профессии	Рекомендуемый размер оклада, (руб.)
	электрооборудования; слесарь-сантехник; швея			обслуживанию и ремонту зданий	
ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих первого уровня, к которым в соответствии с трудовым законодательством предъявляются требования к уровню квалификации и наличию профессионального образования			ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих первого уровня, к которым в соответствии с трудовым законодательством не предъявляются требования к уровню квалификации и наличию профессионального образования		
			1	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 квалификационного разряда в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих: кладовщик; кассир билетный	7 360
2	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший»	8 483	2	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший»	7 579
ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня, к которым в соответствии с трудовым законодательством предъявляются требования к уровню квалификации и наличию профессионального образования			ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня, к которым в соответствии с трудовым законодательством не предъявляются требования к уровню квалификации и наличию профессионального образования		
			1	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение	7 681

Квалификационный уровень	Наименование профессии	Рекомендуемый размер оклада, (руб.)	Квалификационный уровень	Наименование профессии	Рекомендуемый размер оклада, (руб.)
				5 квалификационного разряда в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих: водитель автомобиля	
2	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих: кондитер; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	8 754	2	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих	7 880
2	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 7 квалификационного разряда в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих	9 025	2	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 7 квалификационного разряда в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих	8 085
3	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих	9 314	3	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих	8 293

Квалификационный уровень	Наименование профессии	Рекомендуемый размер оклада, (руб.)	Квалификационный уровень	Наименование профессии	Рекомендуемый размер оклада, (руб.)
4	Профессии рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей ПКГ, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	9 612	4	Профессии рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей ПКГ, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	8 502

ПРИЛОЖЕНИЕ № 10

к Примерному положению об оплате труда
 работников государственных учреждений,
 находящихся в ведении Администрации Агинского
 Бурятского округа Забайкальского края

**Рекомендуемые размеры надбавки
 в соответствии с критериями оценки интенсивности,
 высоких результатов работы работникам учреждений культуры**

Целевые показатели оценки интенсивности и высоких результатов работы

Наименование должности	Наименование критерия оценки качества выполняемых работ	Содержание критерия оценки качества выполняемых работ ²	Рекомендуемый размер оценки в баллах
Руководитель (заместитель руководителя) структурного подразделения	Стабильная деятельность подразделения (по итогам предыдущего квартала)	Своевременное выполнение плана работы структурного подразделения	20-30
		Отсутствие претензий к деятельности структурного подразделения со стороны администрации учреждения	20-30

² Содержание действующих критериев для установления выплаты за качество выполняемых работ может уточняться и дополняться с учетом специфики учреждения при разработке положения об оплате труда работников учреждения.

Наименование должности	Наименование критерия оценки качества выполняемых работ	Содержание критерия оценки качества выполняемых работ ²	Рекомендуемый размер оценки в баллах
		Обеспечение сохранности закрепленного имущества и основных средств	10-20
Бухгалтер	Обеспечение стабильности финансовой деятельности (по итогам предыдущего квартала)	Отсутствие возвратов документов на доработку	10-25
		Своевременное осуществление платежей, начислений, оформление бухгалтерских документов и их обработка	10-25
		Отсутствие нарушений финансовой деятельности по результатам предыдущей проверки	10-25
		Своевременное, полное и достоверное представление отчетности	10-25
Экономист	Качество планирования (по итогам предыдущего квартала)	Своевременное выполнение заданий с достижением установленных показателей результатов деятельности учреждения	10-25
		Своевременное, полное и достоверное представление отчетности	10-25
		Количество внедренных мероприятий, которые разработал экономист, направленных на повышение эффективности использования ресурсов учреждения	10-25
		Обеспечение стабильности финансовой деятельности (по итогам предыдущего квартала)	Отсутствие возвратов документов на доработку

Наименование должности	Наименование критерия оценки качества выполняемых работ	Содержание критерия оценки качества выполняемых работ ²	Рекомендуемый размер оценки в баллах
Специалисты	Стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала)	Своевременное, полное и достоверное представление отчетности	10-25
		Достижение установленных показателей результатов труда	20-30
		Отсутствие замечаний специалисту со стороны администрации учреждения	10-30
Технические исполнители	Качественное выполнение функций по обеспечению деятельности учреждения (по итогам предыдущего квартала)	Соответствие обслуживаемого объекта нормативным требованиям	10-25
		Отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения	10-25
		Выполнение дополнительных поручений руководителя, не входящих в должностные обязанности	10-25
Рабочие	Качественное выполнение функций по содержанию обслуживаемого объекта (по итогам предыдущего квартала)	Своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного и творческого процесса	10-20
		Отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения	10-20
		Выполнение разовых и особо важных, сложных работ, поручений	10-20
		Обеспечение сохранности вверенного имущества	10-20
Инженерно-технические	Стабильное выполнение функциональных обязанностей (по	Отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения	10-20

Наименование должности	Наименование критерия оценки качества выполняемых работ	Содержание критерия оценки качества выполняемых работ ²	Рекомендуемый размер оценки в баллах
работники, киномеханики	итогах предыдущего квартала)	Достижение установленных показателей результатов труда	
	Качественное выполнение функций по содержанию обслуживаемого объекта (по итогам предыдущего квартала)	Своевременное выполнение ремонта и реставрации фильмокопий	10-20
		соблюдение и сокращение сроков ремонта аппаратуры, продление межремонтных сроков эксплуатации оборудования	10-20
		Обеспечение бесперебойной доставки фильмокопий, соблюдение правил транспортировки и хранения фильмофонда	10-20
Библиотекарь (библиограф)	Качество и эффективность библиотечных процессов по своему направлению деятельности (по итогам предыдущего квартала)	Достижение установленных показателей результатов труда	10-25
	Внедрение разнообразных привлекательных форм массовой работы (по итогам предыдущего года)	Внедрение инновационных форм и методов работы с читателями (мин. 1 форма в год)	20-25
	Качественное выполнение информационно библиографических запросов с использованием различных типов источников (по итогам предыдущего квартала)	Использование не менее 3 типов источников при выполнении информационно-библиографических запросов	20-25
Художественный персонал клубного	Стабильное выполнение функциональных обязанностей (по	Достижение установленных показателей результатов труда (количество	10-15

Наименование должности	Наименование критерия оценки качества выполняемых работ	Содержание критерия оценки качества выполняемых работ ²	Рекомендуемый размер оценки в баллах
учреждения и других аналогичных организаций	итогам предыдущего квартала)	мероприятий, семинаров и т.п.)	
		Своевременное выполнение заданий руководителя подразделения	10-15

Критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы

Количество баллов	Рекомендуемый размер надбавки в процентах от оклада (должностного оклада)
100-90	100
89-70	80
69-40	60
39-10	30

ПРИЛОЖЕНИЕ № 11

к Примерному положению
об оплате труда работников
государственных учреждений,
находящихся в ведении
Администрации Агинского
Бурятского округа
Забайкальского края

**Рекомендуемые размеры выплат
стимулирующего характера за интенсивность тренерам-преподавателям и
специалистам, непосредственно участвующим в спортивной подготовке**

№	Наименование показателя	Наименование критерия оценки	Рекомендуемый размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада)
1.	Выполнение программ спортивной подготовки	Доля занимающихся, успешно сдавших контрольные переводные нормативы	до 20
2.	Качество спортивной подготовки	Доля занимающихся, получивших спортивный разряд	до 20
3.	Результаты участия в межрегиональных спортивных соревнованиях: чемпионатах федеральных округов РФ, первенствах федеральных округов РФ, зональных соревнованиях с участием спортивных сборных команд (клубов) субъектов РФ из двух и более федеральных округов	1-3 места	до 20

ПРИЛОЖЕНИЕ № 12

к Примерному положению
об оплате труда работников
государственных учреждений,
находящихся в ведении
Администрации Агинского
Бурятского округа
Забайкальского края

**Рекомендуемые размеры выплат
стимулирующего характера иным специалистам,
непосредственно незадействованным в организации, реализации
или контроле за реализацией программ спортивной подготовки,
но обеспечивающих непрерывный процесс деятельности учреждений**

Критерии оценки выплат стимулирующего характера
за интенсивность и высокие результаты труда работникам учреждения,
не связанным со спортивной подготовкой

№	Наименование критерия оценки	Рекомендуемый размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада)
Административно-управленческий, вспомогательный персонал		
1.	Уровень, масштаб проводимого мероприятия и его значение для повышения имиджа учреждения	до 10
2.	Уровень сложности и срочности проводимых мероприятий (работ)	до 10
3.	Степень самостоятельности, ответственности и участия каждого работника в проводимых мероприятиях (работах)	до 10
4.	Уровень исполнительской дисциплины работника	до 10
5.	Разработка стратегических планов развития учреждения, проектов нормативных документов в области физической культуры и спорта, продвижение продуктов и услуг, направленных на формирование положительного имиджа учреждения и увеличение дополнительных средств финансирования	до 10

№	Наименование критерия оценки	Рекомендуемый размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада)
6.	Привлечение новых получателей услуг в области физической культуры и спорта	до 10
7.	Подготовка годовой отчетности о деятельности учреждения в рамках действующего законодательства	до 10
8.	Особый режим работы, связанный с эксплуатационным, инженерным и хозяйственным обслуживанием, административным, финансово-экономическим, социальным, кадровым, бухгалтерском, конкурсным и других процессах управления учреждением	до 10
9.	Обеспечение безопасности соблюдением правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности, других процессах, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности учреждения	до 10
10.	Организация и проведение спортивно-массовых и культурных мероприятий на спортивных сооружениях учреждения	до 10
11.	Организация и проведение спортивно-массовых, физкультурных мероприятий среди различных возрастных групп населения, в том числе среди лиц с ограниченными возможностями здоровья (инвалидов)	до 10
12.	Сложность и интенсивность работ, связанных с реализацией Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО), проведением семинаров, круглых столов, конференций	до 10
13.	Выполнение срочных работ по внеплановым мероприятиям	до 10
Педагогические работники		
14.	За участие в реализации программ дополнительного образования	до 10
15.	Результаты участия в конкурсах, грантах	до 10

Критерии оценки выплат стимулирующего характера
за качество выполняемых работ работникам учреждения,
не связанным со спортивной подготовкой

№	Наименование критерия оценки	Рекомендуемый размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада)
1.	Своевременное качественное выполнение работником должностных обязанностей, а также дополнительных видов работ в соответствующем периоде, в установленные сроки и графики	до 30
2.	Оперативная, качественная подготовка и своевременная сдача отчётности; подготовка плановых и отчетных документов сотрудниками учреждения	до 10
3.	Качественная подготовка и безусловное соблюдение сроков предоставления финансово-экономической, кадровой, контрактной документации	до 10
4.	Качественное и оперативное выполнение особо важных работ и заданий руководителя учреждения	до 10
5.	Качественное проведение спортивно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий	до 30
6.	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, соблюдение требований нормативно-правовых актов, регулирующих сферу обеспечения государственных и муниципальных нужд	до 10
7.	Соблюдение стандартов, применяемых в деятельности учреждения	до 10
8.	Отсутствие нарушений в введении правовой, кадровой документации, организации документооборота, ведения делопроизводства, контрактной документации	до 10
9.	Отсутствие претензий и жалоб со стороны получателей услуг	до 30
10.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	до 10

№	Наименование критерия оценки	Рекомендуемый размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада)
11.	Качественное выполнение обязанностей, связанных с реализацией региональной системы	до 10
12.	Качественное выполнение работ по реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)	до 10
13.	Качественная организация и проведение семинаров, круглых столов, конференций (различного уровня)	до 10

ПРИЛОЖЕНИЕ № 13

к Примерному положению
об оплате труда работников
государственных учреждений,
находящихся в ведении
Администрации Агинского
Бурятского округа
Забайкальского края

**Рекомендуемые критерии оценки
работы тренерского состава за качество выполняемых работ**

Критерии оценки работы тренерского состава
спортивных школ олимпийского резерва

№	Критерии оценки работы тренерского состава за качество выполняемых работ	Рекомендуемый размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада)
На этапе начальной подготовки		
1.	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70 процентов из числа занимающихся в группе)	до 10
2.	Динамика прироста индивидуальных показателей физической и специальной подготовленности занимающихся (не менее чем у 80 процентов занимающихся в группе)	до 10
3.	Выполнение занимающимися спортивных разрядов (не менее 60 процентов занимающихся в группе)	до 10
На тренировочном этапе (этапе спортивной специализации)		
4.	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70 процентов из числа занимающихся в группе)	до 10
5.	Динамика роста уровня специальной физической и технико-тактической подготовленности занимающихся в группе в соответствии с индивидуальными особенностями (не менее чем у 80 процентов занимающихся в группе)	до 10
6.	Результаты участия занимающихся в спортивных	до 20

№	Критерии оценки работы тренерского состава за качество выполняемых работ	Рекомендуемый размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада)
	соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80 процентов занимающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом)	
7.	Передача спортсменов в училище олимпийского резерва	до 10
8.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Забайкальского края (наличие)	до 10
9.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (наличие)	до 20
На этапе совершенствования спортивного мастерства		
10.	Выполнение спортсменами индивидуальных планов спортивной подготовки (не менее 80 процентов от принятых обязательств)	до 10
11.	Динамика спортивных достижений, результаты выступлений на официальных региональных, всероссийских и международных соревнованиях (в сравнении с предыдущим периодом не менее чем у 80 процентов зачисленных на этап подготовки)	до 20
12.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (наличие)	до 20
13.	Передача спортсменов в училище олимпийского резерва	до 10
На этапе высшего спортивного мастерства		
14.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (наличие)	до 20
15.	Стабильность выступлений спортсменов в официальных всероссийских и международных соревнованиях в составе спортивных сборных команд Забайкальского края и Российской Федерации (в сравнении с предыдущим периодом не менее чем у 80 процентов зачисленных на этап подготовки)	до 20

ПРИЛОЖЕНИЕ № 14

к Примерному положению
об оплате труда работников
государственных учреждений,
находящихся в ведении
Администрации Агинского
Бурятского округа
Забайкальского края

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке и размере оплаты труда
руководителей государственных учреждений,
подведомственных Администрации Агинского Бурятского округа
Забайкальского края, их заместителей и главных бухгалтеров**

1. Настоящее Положение определяет порядок и размер оплаты труда руководителей государственных учреждений, подведомственных Администрации Агинского Бурятского округа Забайкальского края, (далее - учреждения), их заместителей и главных бухгалтеров при заключении с ними трудовых договоров.

2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается Администрацией Агинского Бурятского округа Забайкальского края (далее - Администрация), на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

3. Руководителю учреждения может быть установлен персональный повышающий коэффициент с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, индивидуальных достижений в сфере управления учреждением и других факторов, с указанием основания установления персонального повышающего коэффициента.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

4. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются Администрацией в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах в зависимости от достижения целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

5. Размер должностного оклада заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливается на 15-30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения.

6. Стимулирующие выплаты заместителю руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем учреждения, с учетом достижения целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

7. Компенсационные выплаты, за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, устанавливаются для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах в зависимости от условий труда в соответствии с действующим законодательством.

8. Конкретный размер уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в следующих размерах:

в размере кратности до 3,5 – при штатной численности работников учреждений до 100 человек с учетом объема деятельности учреждения, численности получателей услуг;

в размере кратности до 4,5 – при наличии в основных видах деятельности учреждения вида деятельности в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений.

в размере кратности до 5,5 – при наличии в должностных обязанностях руководителя учреждения ответственности за жизнь и здоровье получателей услуг;

в размере кратности до 6,5 – при наличии в должностных обязанностях руководителя учреждения ответственности за жизнь и здоровье получателей услуг при условии круглосуточного их нахождения в учреждении в период временного, длительного или постоянного пребывания.

9. Увеличение размера уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) выше предельного уровня такого соотношения, установленного согласно пункту 7 настоящего Положения, согласуется Администрацией с высшим должностным лицом Забайкальского края.
