



РЕСПУБЛИКАНСКОЕ АГЕНТСТВО
ПО ДЕЛАМ МОЛОДЕЖИ
(РАДМ)

ТАЛААР ХААС ТУВЫН АГЕНТС
ИСПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ
ВЛАСТИ РЕСПУБЛИКИ БУРЯТИЯ
БУРЯД УЛАСАЙ ГҮРЭНЭЙ ЗАСАГАЙ ГҮСЭДЖЭХ ЗҮРГААНУУДАЙ ГҮРИМШУУ
НОМЕР ГОСУДАРСТВЕННОЙ РЕГИСТРАЦИИ
ГҮРЭНЭЙ БҮРИДХЭЛДЭ АБТААН ДУГААР

03.06.2025
03 07 20 25

ПРИКАЗ

11.06.2025

№ 15

г. Улан-Удэ

Об отраслевой системе оплаты труда
работников республиканских государственных учреждений,
подведомственных Республиканскому агентству по делам молодежи

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

1. Утвердить Положение об отраслевой системе оплаты труда работников республиканских государственных учреждений, подведомственных Республиканскому агентству по делам молодежи, согласно приложению к настоящему приказу.

2. Отделу кадрового, правового, организационного и финансового обеспечения поручить доведение настоящего приказа до руководителей республиканских государственных учреждений, подведомственных Республиканскому агентству по делам молодежи.

3. Руководителям республиканских государственных учреждений подведомственных Республиканскому агентству по делам молодежи, привести локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, соответствие с настоящим приказом.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

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

Руководитель



Т.В. Парпаева

Утверждено приказом
Республиканского
агентства по делам молодежи
от «11» 06 2025 № 15

Положение об отраслевой системе оплаты труда работников республиканских государственных учреждений, подведомственных Республиканскому агентству по делам молодежи

1. Общие положения

Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда работников республиканских государственных учреждений, подведомственных Республиканскому агентству по делам молодежи (далее - Положение) разработано на основании статьи 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановления Правительства Республики Бурятия от 10.12.2014 № 620 «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников республиканских государственных учреждений и фондов, финансируемых республиканского бюджета», постановления Правительства Республики Бурятия от 02.06.2008 № 289 «Об установлении критериев отнесения государственных учреждений Республики Бурятия к уровням, используемым для определения должностного оклада руководителя республиканского государственного учреждения», постановления Правительства Республики Бурятия от 07.08.2014 № 387 «Об утверждении перечней видов выплат компенсационного стимулирующего характера в республиканских государственных учреждениях».

Настоящее Положение определяет порядок установления должностных окладов, виды компенсационных и стимулирующих выплат к должностным окладам работников республиканских государственных учреждений, подведомственных Республиканскому агентству по делам молодежи.

Объем средств на оплату труда работников учреждений, предусмотренный главным распорядителем средств в республиканском бюджете может быть уменьшен только при условии уменьшения объема государственных услуг, предоставляемых республиканскими государственными учреждениями, и (или) объема выполняемых ими функций.

Объем средств на оплату труда работников учреждений формируется на календарный год исходя из объема ассигнований республиканского бюджета на эти средства, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения.

В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:
учреждения - государственные учреждения, подведомственные Республиканскому агентству по делам молодежи;

система оплаты труда - совокупность норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников учреждений, включая размеры базового

окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы), окладов (должностных окладов, тарифных ставок), повышающие коэффициенты к должностным окладам, а также выплаты компенсационного стимулирующего характера, установленных в соответствии с федеральными законами, законами Республики Бурятия, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Бурятия, а также настоящим Положением;

оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

выплаты компенсационного характера - доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера - доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты;

выплаты социального характера - выплаты работникам, осуществляемые за счет экономии средств фонда оплаты труда, направленные на их социальную поддержку, но не связанные с осуществлением ими трудовых функций;

эффективный контракт - трудовой договор с руководителями учреждений, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг (работ), а также меры социальной поддержки.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений

2.1. Системы оплаты труда работников учреждений, включающие размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, иные выплаты, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, законами Республики Бурятия, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Бурятия, региональным соглашением между Правительством Республики Бурятия, Союзом «Объединение организаций профсоюзов Республики Бурятия» и Союзом

работодателей Республики Бурятия от 13.02.2024 № 01.08-010-25/24 « минимальной месячной заработной плате на территории Республики Бурятия трудовым договором, основанным на принципах «эффективного контракта», также настоящим Положением.

Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

а) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) государственных гарантий по оплате труда;

в) перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, утвержденных постановлением Правительства Республики Бурятия от 07.08.2008 № 387 «Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в республиканских государственных учреждениях»;

г) единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных учреждений на текущий год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

д) мнения выборного органа профсоюза работников.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовую обязанность), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, увеличенного на районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются с учетом требований профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий год на основе отнесения занимаемых ими должностей в пределах соответствующих профессиональных квалификационных групп в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2006 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Заработная плата (оплата труда) работников определяется исходя из:

окладов (должностных окладов);

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

Размеры окладов установлены в приложении № 1 к настоящему Положению на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным

группам общепромышленных должностей руководителей, специалистов служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н, профессий рабочих - к профессиональным квалификационным группам общепромышленных профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н.

2.2. Размер заработной платы работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемый в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения данной системы при условии сохранения объема должностных обязанностей работников выполнения ими работ той же квалификации.

2.3. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ профессий рабочих (далее - ЕТКС) и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС) профессиональных стандартах.

2.4. Фонд оплаты труда работников государственных автономных бюджетных учреждений формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке государственным автономным и бюджетным учреждениям из республиканского бюджета, и средств, поступающих с приносящей доход деятельности.

Установить предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений в размере не более 40 процентов, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих учреждений.

Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал учреждения - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнением работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

Перечень должностей учреждений, относимых к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу, установлен в приложении № 4 к настоящему Положению.

2.5. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия и

осуществления устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.5.1. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

2.5.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.5.3. Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается локальными актами организаций по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов ставки заработной платы оклада (должностного оклада), установленных для различных видов работ нормальными условиями труда.

2.6. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами согласно показателям и критериям оценки эффективности труда работников в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта».

В учреждениях устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

2.6.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается согласно локального акта учреждения.

2.6.2. Надбавка за выслугу лет

Выплата за выслугу лет осуществляется согласно приложению № 2 настоящему Положению.

В стаж работы, дающий право на установление ежемесячной надбавки должностному окладу за выслугу лет, включается период работы в учреждениях и (или) периоды работы по аналогичной специальности (профессии) * с учетом профессиональных знаний и навыков, необходимых для исполнения должностных обязанностей (работ) в других организациях, учреждениях, органах исполнительной власти и органах местного самоуправления.

* Под аналогичными специальностями (профессиями) понимается выполнение работ с аналогичными трудовыми функциями квалификационными требованиями в иных организациях и учреждениях, установленными Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих.

2.6.3. Надбавка за почетные звания и ученую степень.

Выплата за почетные звания и ученую степень устанавливаются согласно

приложению № 3 к настоящему Положению.

При наличии двух и более почетных званий и (или) ученых степеней выплаты производятся по почетному званию, имеющему более высокую степень и (или) более высокую ученую степень, при этом выплаты производятся либо по почетному званию, либо за ученую степень.

2.6.4. Выплата за качество выполняемых работ. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается согласно локального акта учреждения. Размер выплаты определяется на основе объективной оценки результата его труда согласно утвержденным критериям. Размер выплаты утверждает приказом учреждения.

2.6.5. Премирование по итогам работы. Размеры и условия премирования работников учреждения устанавливаются локальным актом учреждения, утверждаемым руководителем учреждения.

2.6.7. Надбавка за классность устанавливается в соответствии с локальным нормативно-правовым актом учреждения о присвоении классности водителям следующих размерах:

для водителей 1 класса - 25 процентов;

для водителей 2 класса - 10 процентов.

Надбавка за классность выплачивается ежемесячно, пропорционально отработанному времени, исчисляется в процентах от оклада со дня возникновения права на ее назначение, и указанное исчисление надбавки за классность не образует новый оклад.

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей, главного бухгалтера

3.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера включает должностные оклады, компенсационные стимулирующие выплаты.

3.2. Должностные оклады руководителя, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются трудовыми договорами 1 раз в год расчетным путем по итогам отчетного периода и могут пересчитываться на основании обращения руководителя учреждения, но не более 1 раза в год.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется по следующей формуле:

$$O = 3П_{\text{ср}} * Н * К, \text{ где:}$$

O - должностной оклад руководителя, руб.;

3П_{ср} - среднемесячная заработная плата работников, руб.**;

Н - коэффициент, устанавливаемый нормативным актом учредителя в размере от 1 до 3;

К - корректирующий коэффициент, устанавливаемый в соответствии с критериями отнесения учреждений к уровням, раз.

****Среднемесячная заработная плата работников учреждения** определяется путем деления годового фонда оплаты труда работников учреждения, исключением руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, среднесписочную численность этих работников в среднем за год и на количество месяцев. В данном случае в расчет годового фонда оплаты труда работников включаются оклады и стимулирующие выплаты и не учитываются выплаты обусловленные районным коэффициентом, процентной надбавкой за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также другие компенсационные выплаты.

$ЗП_{ср} = ФОТ / \text{Числ.} \times n$, где:

ФОТ - годовой фонд оплаты труда работников учреждения, за исключением руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, рассчитанный без выплат обусловленных районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж, других выплат компенсационного характера;

Числ. - среднесписочная численность работников учреждения, за исключением руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, в среднем за год;

n - количество месяцев в году.

Период времени в данном случае равен календарному году предшествующему году установления должностного оклада руководителя учреждения. Если учреждение функционировало менее года до момента определения должностного оклада руководителя учреждения, то при расчете используются данные за фактически отработанное время.

Во вновь созданном учреждении (фонде) среднемесячная заработная плата работников определяется по утвержденному фонду оплаты труда утвержденной штатной численности.

Корректирующий коэффициент, используемый для расчета должностного оклада руководителя учреждения, устанавливается в соответствии с критериями отнесения учреждений к уровням, используемым для определения должностного оклада руководителя учреждения. Значения корректирующего коэффициента распределяются на 3 уровня, по каждому из которых предусмотрен диапазон значений.

Уровень	Значение корректирующего коэффициента, раз
I	1,15 - 1,3
II	0,95 - 1,1
III	0,75 - 0,9

Критерии отнесения учреждений к выделенным уровням устанавливаются

постановлением Правительства Республики Бурятия от 02.06.2008 № 289 «Об установлении критериев отнесения государственных учреждений Республики Бурятия к уровням, используемым для определения должностного оклада руководителя учреждения».

Конкретная величина корректирующего коэффициента в пределах установленного диапазона по соответствующему уровню определяет Республиканским агентством по делам молодежи.

3.3. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.5. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат руководителям учреждений определяются в зависимости от достижения ими целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых учредителем, том числе достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ). Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям учреждений.

3.6. Оценка достигнутого учреждением результата выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности и определение размера премии по итогам работы осуществляются комиссией по оценке выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности, формируемой Республиканским агентством по делам молодежи.

3.7. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности, условия премирования и депремирования руководителей учреждений, полномочия комиссии по оценке выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности, формы, сроки и порядок представления учреждениями отчетности о выполнении указанных показателей и критериев оценки эффективности деятельности определяются приказом Республиканского агентства по делам молодежи. Проект данного приказа согласовывается с Министерством экономики Республики Бурятия.

В качестве одного из показателей эффективности работы руководителей учреждения по решению Республиканского агентства по делам молодежи может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Республики Бурятия.

Выплаты стимулирующего характера руководителю по результатам деятельности республиканских государственных учреждений не начисляются

случаях необеспечения:

- своевременной выплаты заработной платы, пособий и иных выплат работникам учреждения в денежной форме;
- соответствующих требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте, при наличии неустраненных нарушений в срок, установленный предписанием органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, за счет внутренних источников учреждения либо за счет выделенных ему финансовых средств;
- начисления месячного размера заработной платы работникам, полностью отработавшим месячную норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), не ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда, увеличенного районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- иных условий, определяемых Республиканским агентством по делам молодежи Республики Бурятия в установленном порядке.

Осуществление стимулирующих выплат руководителю, в т.ч. за работу на внутреннему совместительству, производится по приказу Республиканского агентства по делам молодежи. Выполнение руководителями учреждений и их заместителями дополнительной работы по совмещению разрешается в случае замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности в соответствии с положением по оплате труда работников. Решение о работе на совмещении в отношении руководителей учреждения и их заместителей принимается Республиканским агентством по делам молодежи.

3.8. Предельный уровень соотношения средней заработной платы (за счет всех источников, включая привлеченные внебюджетные средства) руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров и средней заработной платы работников учреждений устанавливается Республиканским агентством по делам молодежи:

- для руководителей учреждений в кратности до 4, в том числе за счет бюджетных средств в кратности до 3;
- для заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений в кратности до 3, в том числе за счет бюджетных средств в кратности до 2,5.

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

Приложение №
к Положению об отраслевой
системе оплаты труда
работников государственных
учреждений, подведомственных
Республиканскому агентству по делам
молодежи

**Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам
общеотраслевых должностей служащих**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер минимального оклада	Размер повышающего коэффициента	Базовый должностной оклад, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»				
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, секретарь	10638	1,0109	10754
2 квалификационный уровень	Старший секретарь	10638	1,0109	10754
Профессиональная квалификационная группа должностей «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»				
1 квалификационный уровень	Специалисты: в отделах, специалист по работе с молодежью, специалист по социальной работе с молодежью, инспектор по кадрам, секретарь руководителя, администратор, техник-программист	11764	1,0111	11895
2 квалификационный уровень	Заведующий архивом, Заведующий складом, старший специалист по работе с молодежью, старший специалист по социальной работе с молодежью, заведующий хозяйством	11764	1,0111	11895

3 квалификационный уровень	Начальник хозяйственного отдела	11764	1,0111	11895
4 квалификационный уровень	Ведущий техник-программист, ведущий специалист по работе с молодежью, ведущий специалист по социальной работе с молодежью	11764	1,0111	11895
5 квалификационный уровень	Начальник гаража	11764	1,0111	11895
Профессиональная квалификационная группа должностей «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»				
1 квалификационный уровень	Аналитик, бухгалтер, специалист по кадрам, специалист по защите информации, экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по договорной и претензионной работе; экономист по планированию; экономист по труду; экономист по финансовой работе, юрисконсульт, менеджер по персоналу, инженер, специалист по безопасности, специалист по охране труда, инженер-программист, специалист по маркетингу, специалист по связям с общественностью, менеджер по связям с общественностью, инженер-энергетик (энергетик), психолог	13670	1,0111	13822
2 квалификационный уровень	Бухгалтер 2 категории, специалист по связям с общественностью 2 категории, менеджер по связям с общественностью 2 категории, юрисконсульт 2 категории, экономист 2 категории, инженер 2 категории	13670	1,0111	13822

3 квалификационный уровень	Бухгалтер 1 категории, аналитик 1 категории, специалист по кадрам 1 категории, менеджер 1 категории, юрисконсульт 1 категории, экономист 1 категории, инженер 1 категории	13670	1,0111	13822
4 квалификационный уровень	Ведущий бухгалтер, ведущий аналитик, ведущий инженер, ведущий менеджер, ведущий юрисконсульт, ведущий экономист, ведущий специалист по кадрам, ведущий специалист	13670	1,0111	13822
5 квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера, главные специалисты: в отделах, контрактный управляющий	13670	1,0111	13822
Профессиональная квалификационная группа должностей «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»				
1 квалификационный уровень	Начальник отдела кадров (спецотдела и др.), начальник планово-экономического отдела, начальник финансового отдела, начальник юридического отдела.	17238	1,0110	17422
2 квалификационный уровень	Главный инженер	17238	1,0110	17422
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения,	17238	1,0110	17422

Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам
общеотраслевых профессий рабочих

Квалификационные	Должности, отнесенные к	Размер	Размер	Базовый
------------------	-------------------------	--------	--------	---------

уровни	квалификационным уровням	минимального оклада	повышающего коэффициента	должностной оклад, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»				
1 квалификационный уровень	Уборщик служебных помещений; уборщик территорий, сторож (вахтер), дворник, кладовщик,	10228	1,0113	1034
2 квалификационный уровень	Старший кладовщик	10228	1,0113	1034
Профессиональная квалификационная группа должностей «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»				
1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля	10274	1,0111	1038
2 квалификационный уровень	Механик по обслуживанию звуковой техники	10274	1,0111	1038
4 квалификационный уровень	Водитель автомобиля, выполняющий важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	10274	1,0111	1038

Должности, не включенные в профессионально-квалификационные группы

Должности	Размер минимального оклада	Размер повышающего коэффициента	Базовый должностной оклад, руб.
Системный администратор	13670	1,0111	13822
Начальник отдела	17238	1,0110	17428
Главный специалист по работе с молодежью	13670	1,0111	13822

Приложение №
к Положению об отраслевой
системе оплаты труда
работников государственных
учреждений, подведомственных
Республиканскому агентству по делам
молодежи

Надбавка за выслугу лет

№	Наименование выплаты	Размер в процентах к должностному окладу
1.	Стаж работы от 1 года до 5 лет	10
2.	Стаж работы от 5 до 10 лет	15
3.	Стаж работы от 10 до 15 лет	20
4.	Стаж работы свыше 15 лет	30

Приложение №
к Положению об отраслевой
системе оплаты труда
работников государственных
учреждений, подведомственных
Республиканскому агентству по делам
молодежи

Надбавки за почетные звания и ученые степени

№ п/п	Наименование почетного звания	Размер в процентах к должностному окладу
1.	Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации	50
2.	Ведомственные награды и звания Российской Федерации	10
3.	Ведомственные звания Республики Бурятия	3
№	Наименование выплаты	Размер в процентах к должностному окладу
1.	Ученая степень «кандидат наук»	30
2.	Ученая степень «доктор наук»	50

Приложение №
к Положению об отраслевой
системе оплаты труда
работников государственных
учреждений, подведомственных
Республиканскому агентству по делам
молодежи

Перечень должностей учреждений, относимых к административно-
управленческому, основному и вспомогательному персоналу

Категория персонала	Наименование должностей
Административно-управленческий	Руководитель, первый заместитель руководителя, заместитель руководителя - начальник отдела, начальник отдела экономической и правовой работы, специалист по кадрам, юрисконсульт, экономист
Основной персонал	Начальник отдела организации работы с молодежью и патриотических проектов, начальник отдела развития добровольчества, начальник отдела поддержки молодежных инициатив, начальник отдела пропаганды и связей с общественностью, главный специалист, ведущий специалист
Вспомогательный персонал	Водитель автомобиля