

Приказ от 30.12.2021г. № 456  
Об утверждении положения  
об оплате труда работников  
ФГБУ «Госсорткомиссия»

1. Положение является локальным нормативным актом и разработано с целью совершенствования системы оплаты труда, в том числе:

- ⇒ осуществления единой политики в области оплаты труда работников Учреждения;
- ⇒ повышения материальной заинтересованности работников в повышении качества и улучшении результатов труда;
- ⇒ обеспечения мотивации работников к труду, профессиональному росту;
- ⇒ привлечения квалифицированных работников

## 2. Положение определяет систему оплаты труда в части:

⇒ структуры заработной платы работников;

⇒ условий и правил установления размеров компенсационных, стимулирующих выплат, в том числе порядка премирования;

Фонд оплаты труда Учреждения формируется на календарный год, исходя из объема субсидий, поступающих Учреждению из федерального бюджета, и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

Средства Учреждения, полученные от иной приносящей доход деятельности, в первую очередь, направляются на оплату коммунальных услуг, погашение кредиторской задолженности прошлых лет и текущего финансового года, а также на развитие материально-технической базы. Денежные средства на выплату надбавок к заработной плате, премии и другие выплаты стимулирующего характера работникам направляются только при отсутствии просроченной задолженности по договорам и другим обязательствам

### 3. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

Заработная плата работников Учреждения

СОСТОИТ ИЗ:

- ⇒ ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА,
- ⇒ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА,
- ⇒ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.

Выплата заработной платы производится в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

# 4. Должностной оклад работников Учреждения

Размеры окладов (должностных окладов), работников Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы и на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее также ПКГ) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевых профессий рабочих, работников сельского хозяйства.

# 5. Выплаты компенсационного характера работников Учреждения

- ⇒ Доплаты за работу в особых условиях труда (за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда)
- ⇒ Доплаты, предусмотренные за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в местностях с особыми климатическими условиями;
- ⇒ 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)
- ⇒ Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами
- ⇒ Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу по соответствующим ПКГ должностей работников Учреждения, без учета повышающих коэффициентов

# 5. Выплаты стимулирующего характера работников Учреждения

- ⇒ выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ;
- ⇒ выплаты за стаж непрерывной работы в Учреждении, выслугу лет;
- ⇒ премиальные выплаты по итогам работы;
- ⇒ выплаты за сложность и напряженность.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются как в абсолютном, так и в процентном отношении к должностному окладу

Выплаты стимулирующего характера не устанавливаются или их размер может быть уменьшен в случае:

- ⇒ наличия у работника Учреждения неснятого дисциплинарного взыскания;
- ⇒ неисполнения или ненадлежащего исполнения работником Учреждения своих трудовых обязанностей, указанных в должностной инструкции;
- ⇒ несоблюдения работником Учреждения сроков исполнения документов и поручений;
- ⇒ невыполнения приказов и распоряжений руководителя Учреждения;
- ⇒ нарушения работником Учреждения трудовой дисциплины (прогулы без уважительной причины в течение всего рабочего дня или отсутствие на рабочем месте без уважительной причины более 4 (четырёх) часов подряд, появление работника на рабочем месте на территории работодателя в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения).



# 5. Выплаты стимулирующего характера работников Учреждения

Работникам могут быть установлены персональные повышающие коэффициенты к окладу.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размер принимается **Председателем Учреждения** персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Персональный повышающий коэффициент может быть изменен в течение года.

# 5. Выплаты стимулирующего характера работников Учреждения

Премииальные выплаты по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) или по итогам проделанной работы (подготовка и проведение мероприятия, обеспечение бесперебойной работы, сдача отчетности и др.) могут выплачиваться по решению **Председателя Учреждения** с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Премииальные выплаты не являются обязательными.

При премировании учитываются:

- ⇒ успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- ⇒ достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- ⇒ инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- ⇒ выполнение особо важных и срочных работ;
- ⇒ своевременность и полнота подготовки отчетности.

## **5. Выплаты стимулирующего характера работников Учреждения**

**Работникам по решению Председателя Учреждения могут выплачиваться единовременные премии за счет средств фонда оплаты труда и (или) экономии по фонду оплаты труда:**

**за участие в агропромышленных выставках, при получении диплома, благодарности, медали или призового места всем работникам Учреждения, принявшим активное участие;**

**за участие в областных, республиканских, краевых и международных агропромышленных выставках, конференциях, семинарах, мероприятиях АПК «День поля»;**

**за многолетнюю безупречную работу, в связи со знаменательными датами, персональными юбилейными датами (50, 55, 60, 65 лет и т.д.);**

**при увольнении в связи с уходом на пенсию в размере до одного должностного оклада (без учета повышающих коэффициентов);**

**к праздничным дням (в том числе: 23 февраля, 8 марта, 9 мая, 12 июня, профессиональный праздник - День работников сельского хозяйства и перерабатывающей промышленности).**

**Все выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда и (или) экономии по фонду оплаты труда Учреждения**

## **6. Другие вопросы оплаты труда работников учреждения**

**Работникам, состоящим в штате Учреждения на постоянной основе, по решению руководителя Учреждения, на основании письменного заявления работника, может быть оказана материальная помощь за счет средств от приносящей доход деятельности в пределах фонда оплаты труда и (или) в пределах экономии по фонду оплаты труда:**

**□ при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск;**

**⇒ в связи с особыми жизненными обстоятельствами, непредвиденными событиями (с обязательным приложением соответствующих документов подтверждающих родственные связи, акты о стихийных бедствиях и прочие)**

**⇒ в связи бракосочетанием;**

**⇒ в связи с рождением ребенка;**

**⇒ в связи с тяжелым материальным положением (в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, квартирная кража, авария систем водоснабжения, отопления) и другими обстоятельствами);**

**⇒ в связи со смертью близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети);**

**⇒ в случае смерти работника в период его трудовых отношений (выплачивается членам его семьи по заявлению с приложением документов, подтверждающих родство).**

**⇒ на дорогостоящее лечение, сложные дорогостоящие операции работникам, состоящим в штате Учреждения в соответствии с фактическими документально подтвержденными расходами.**

**Работникам Учреждения при наличии средств по фонду оплаты труда по решению руководителя Учреждения (филиала Учреждения) могут выплачиваться иные выплаты (в связи с выходом на пенсию, в связи со знаменательными датами, к персональным юбилейным датам (50, 55, 60, 65 лет и т.д.)) в размере до 1 (одного) оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.**