

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ НАУЧНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ПЕРВОМАЙСКАЯ СЕЛЕКЦИОННО – ОПЫТНАЯ
СТАНЦИЯ САХАРНОЙ СВЕКЛЫ**

ПРИКАЗ № 75

20.09.2023 г.

г. Гулькевичи

**Об утверждении Положения об оплате
труда работников ФГБНУ Первомайская СОС
в новой редакции**

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, руководствуясь Приказом Минсельхоза России от 19 июня 2019 г. № 341 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений, подведомственных Минсельхозу России», учитывая замечания Минсельхоза России, указанные в Акте проверке финансово-хозяйственной деятельности и использования имущественного комплекса ФГБНУ Первомайская СОС за 2022 г. от 31.07.2023г.

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного научного учреждения "Первомайская селекционно-опытная станция сахарной свёклы", согласно приложению, к настоящему приказу (далее - Положение) и ввести его в действие с 01 октября 2023 года.
2. Руководителям структурных подразделений принять к руководству и исполнению указанного Положения.
3. Специалисту по кадрам и специальной работе Н. В. Мединой обеспечить ознакомление работников с утвержденным Положением и заключить соглашения к трудовым договорам (при изменении условий оплаты труда).
4. Признать утратившими силу:
Приложение № 2 к Коллективному договору рег. номер 16.21 от 02.03.2021 г. «Положения об оплате труда работников Федерального Государственного Бюджетного Научного Учреждения Первомайская селекционно-опытная станция сахарной свёклы со всеми дополнениями и изменениями.
5. Научному сотруднику А. А. Плешакову разместить настоящий приказ на официальном сайте ФГБНУ Первомайская СОС <https://1maybest.ru/>
6. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на главного бухгалтера Батракову Н.В.

Директор



А. В. Логвинов

С приказом ознакомлены:

Заместитель директора по научной работе

Главный бухгалтер

Руководитель селекционно-семеноводческого центра

Специалист по кадрам
и специальной работе

Научный сотрудник

А.В. Моисеев

Н.В. Батракова

В.Н. Мищенко

Н. В. Медина

А.А. Плешаков

СОГЛАСОВАНО

Представитель СТК



А. В. Стерлев

« 20 » сентября 2023г.



Утверждено

приказом ФГБНУ Первомайская СОС

от 20 сентября 2023 г. N 75

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО НАУЧНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ПЕРВОМАЙСКАЯ СЕЛЕКЦИОННО-ОПЫТНАЯ СТАНЦИЯ САХАРНОЙ СВЁКЛЫ

І. Общие положения

1. Общее положение

1.1. Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного научного учреждения "Первомайская селекционно-опытная станция сахарной свёклы" (далее - Положение) является локальным нормативным актом, действующим в пределах Федерального государственного бюджетного научного учреждения "Первомайская селекционно-опытная станция сахарной свёклы" (далее - Учреждения). Целью настоящего Положения является регламентация и систематизация видов и форм оплаты труда, применяемых в Учреждении на основе действующих законодательных и нормативных актов Российской Федерации и Министерства сельского хозяйства Российской Федерации.

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба оплаты труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом приказа Минсельхоза России от 19 июня 2019 г. N 341 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений, подведомственных Минсельхозу России».

1.3. Настоящее положение регулирует порядок оплаты труда работников учреждения за счет всех источников финансирования.

1.4. Учреждение самостоятельно определяет формы и системы оплаты труда, виды надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда.

1.5. Настоящее Положение регулирует условия и порядок оплаты труда работников Учреждения, формируемых из средств субсидии на возмещение

нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с государственным заданием государственных услуг (работ), приносящей доход деятельности и других источников финансирования. Заработная плата работников (без учета премии), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премии), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации. Система оплаты труда включает в себя: оклады работников Учреждения по соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ); размеры выплат стимулирующего характера, компенсационных выплат; условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера.

Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год. Выплаты производятся в течение календарного года исходя из фактических потребностей в пределах годового фонда оплаты труда:

– за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, поступлений от приносящей доход деятельности и других источников финансирования. От приносящей доход деятельности на повышение заработной платы в размере не менее 30 процентов.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Заработная плата работника, полностью отработавшего месячную норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы) с учетом нормативных правовых актов Российской Федерации.

Заработная плата работника состоит из должностного оклада, установленного в соответствии ПКГ, выплат стимулирующего характера, компенсационных выплат, выплат социального характера и других выплат.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с целью мотивации их к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам.

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

1) Объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

2) Предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

3) Адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

4) Своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

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

Стимулирующие выплаты к окладу работника не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, руководителя селекционно-семеноводческого центра, подчиненных руководителю непосредственно;

- руководителей структурных подразделений учреждения - по представлению заместителя руководителя;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

Выплаты стимулирующего характера могут носить постоянный, регулярный или разовый характер.

1.6. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с настоящим Положением, локальными нормативными актами Учреждения или коллективным договором.

1.7. За счет средств от приносящей доход деятельности работникам производятся компенсационные выплаты в целях возмещения работникам затрат, связанных с использованием ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и другими федеральными законами. Компенсационные выплаты производятся в порядке и размерах, установленных Трудовым кодексом и нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также в соответствии с настоящим Положением, локальными актами Учреждения, коллективным договором (соглашением к трудовому договору).

2. Система оплаты труда работников Учреждения.

2.1. Система оплаты труда работников Учреждения представляет собой совокупность правил определения заработной платы и включает как способ установления соотношения между мерой труда и мерой вознаграждения за него, на основании которого строится порядок исчисления заработка работника, так и конкретные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и премирования.

Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях;
- настоящего Положения;
- единых рекомендации Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждённых решением комиссии;
- мнения представительного органа работников;
- отраслевого (межотраслевого) соглашения;
- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учётом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы выработки времени, нормативы численности рекомендуемые, штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

2.2. В Учреждении устанавливается повременная оплаты труда, которая предусматривает, что величина заработной платы работников зависит от фактически отработанного ими времени, учёт которого ведётся в табелях учета рабочего времени.

2.3 В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном настоящим Положением порядке, должна быть не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с применением установленных в месте работы работника районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате (ст. ст. 148, 315, 316 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.4. Заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

2.5. Заработная плата работников (без учёта выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда работников не может быть меньше заработной платы (без учёта выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до её изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях не полного рабочего дня или не полной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Заработная плата работника по основной должности, и заработная плата по должности, замещаемой им в порядке совместительства по другому трудовому договору, устанавливается раздельно по каждой из должностей.

2.7. Заработная плата работников включает в себя:

- должностные оклады (оклады, тарифные ставки)
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.8. Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности (по должности (профессии) в соответствии с должностной (профессиональной) инструкцией или установленными трудовым договором функциональными обязанностями) за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаться в предусмотренном настоящим Положением порядке на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп, с учетом повышающего коэффициента).

2.9. Работники, не имеющие специальной подготовки и стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, могут быть назначены на соответствующие должности, если Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации не установлены обязательные для применения работодателями требования к квалификации, необходимой на для выполнения

определённой трудовой функции. Им может быть установлен должностной оклад, предусмотренный для данной должности.

3. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

3.1. В Учреждении применяется повременная система оплаты труда, при которой размер заработной платы работника прямо зависит от размера должностного оклада (оклада, тарифной ставки) и количества отработанного времени. По способу начисления повременная оплата может быть почасовой и помесечной.

При почасовой оплате заработок работника исчисляется как произведение установленной ему часовой тарифной ставки и фактически отработанного им за расчётный период количество часов.

Часовая тарифная ставка — это фиксированная величина, определяемая штатным расписанием Учреждения. Оплата труда при почасовой тарифной ставке регламентируется Положением о суммированном учёте рабочего времени, являющемся локальным актом Учреждения.

При помесечной оплате заработок работника исчисляется как произведение отношения его месячного должностного оклада к плановому числу часов или дней работы на число фактически отработанных им часов или дней.

3.2. Размеры должностных окладов устанавливаются на основе отнесения занимаемых работниками должностей (профессий) к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее — «ПКГ»), утверждаемых в установленном порядке. Если должности (профессии), включённые в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры должностных окладов устанавливаются по ПКГ.

Должностные оклады по соответствующим квалификационным уровням/ПКГ устанавливаются с учётом повышающего коэффициента. Решение об установлении коэффициентов и их размерах принимается руководителем Учреждения в отношении конкретного работника. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

В повышающих коэффициентах к окладу по должностям научных работников, по которым в соответствии с квалификационными требованиями предусмотрены учёный степени, учитываются доплаты за наличие у работников учёной степени.

Размеры должностных окладов устанавливаются в соответствии с **Приложением № 1** к настоящему Положению на основе отнесения таких должностей (профессий) к соответствующим ПКГ в зависимости от сложности труда, требований к уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональным стандартам.

Размер должностного оклада с учётом повышающего коэффициента по занимаемой должности может быть выше размера должностного оклада более высокого квалификационного уровня/ПКГ.

3.3. Увеличение размеров должностных окладов (окладов, тарифных ставок) может производиться с:

- индексацией и изменением заработной платы в порядке, установленном нормативно-правовыми актами Правительства Российской Федерации и Министерства сельского хозяйства Российской Федерации;

- изменениями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- увеличение минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом;
- изменением структуры заработной платы работников Учреждения, в том числе за счёт упразднения стимулирующих выплат, реально не мотивирующих работников качественно и в полном объеме выполнять трудовые обязанности.

При индексации заработной платы, при применении повышающих коэффициентов размеры должностных окладов округляются до полного рубля в пользу работников.

3.4. Условиями эффективного применения повременной системы оплаты труда является:

- строгий учёт и контроль фактически отработанного каждым работником времени с обязательным отражением времени простоя;
- обоснованное отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда и уровня профессиональной подготовки работника;
- создания оптимальных условий организации труда на рабочих местах, обеспечивающих эффективное использование рабочего времени.

3.6. Оплата труда работников может производиться в неденежной (натуральной) форме. Применение натуральной оплаты должно быть предусмотрено трудовым договором и производиться только по письменному заявлению работника. При этом доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20% от начисленной заработной платы (ст. 131 ТК РФ).

Натуральная оплата труда работников учреждения оформляется следующим образом:

- работник должен написать заявление, подтвердив свое желание на получение части заработной платы в неденежной форме;
- размер натуральных выплат не должен быть больше 20% от общей суммы заработной платы;
- выплата заработка продукцией должна быть признана обычным видом платежей в отрасли хозяйства;
- предлагаемая в качестве зарплаты продукция должна быть подходящей или полезной для конкретного работника и его семьи;
- стоимость продукции, выдаваемой в качестве заработной платы, не может превышать уровня рыночных цен.

Выдача зарплаты в натуральной форме не может расцениваться как реализация, так как оформляется на основе трудового договора, а не гражданско-правового договора (купли-продажи), поэтому она не облагается налогом на добавленную стоимость. Учреждение обязано вести отдельный учёт данных операций по элементу «Натуральная оплата труда» калькуляционной статьи «Оплата труда».

3.7. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

3.8. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных разделом 5 настоящего Положения.

4. Виды, порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера.

4.1. С учётом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера.

4.2. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера федеральных бюджетных, автономных, казённых, учреждениях, утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822, работникам установлены следующие выплаты компенсационного характера:

а) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

б) 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);

4.3. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными, опасными и особыми условиями труда, производится в повышенном размере на основании результатов специальной оценки условий труда (действующих результатов аттестации рабочих мест по условиям труда) в соответствии с статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 (четыре) процента тарифной ставки, должностного оклада (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Перечень должностей работников, которым предоставляется оплата труда в повышенном размере за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, установлен в **Приложении № 2** к настоящему Положению.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтверждённых результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

4.4. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам устанавливается доплата по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объема дополнительной работы, размер доплаты не может превышать 50% должностного оклада по замещаемой должности за фактически отработанное время по графику. Размер доплаты исчисляется с учетом компенсационных выплат.

4.5. Оплата труда за работу в ночное время производится работникам в повышенном размере за каждый час работы в ночное время соответственно с соответствии с статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время». Ночным считается время с 22.00 предшествующего дня до 6.00 часов следующего дня.

Размер повышения оплаты труда за каждый час работы в ночное время составляет 20 (двадцать) процентов тарифной ставки, должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы.

Расчёт часовой тарифной ставки для повышения оплаты труда за работу в ночное время производится в порядке, установленном пунктом 3.1 настоящего Положения.

4.6. Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам устанавливается в соответствии с статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - двойном размере. По желанию работника сверхурочная

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

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по часовым тарифам ставкам, в размере двойной часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад:

- а) при работе полный рабочий день - не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), 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;

- б) при работе неполный рабочий день - 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.

Дневная ставка применяется из расчета месячного фонда оплаты труда.

Оплата в повышенном размере производится работникам за часы, фактически отработанное в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего времени (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанное в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата за сверхурочную работу, за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день включают наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в повышенном размере за один день или час работы, компенсационные выплаты, установленные работнику в соответствии с настоящим Положением это трудовым договором.

Расчёт часовой тарифной ставки для повышения оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится в порядке, установленном **пунктом 3.1** настоящего Положения.

5. Виды, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера.

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казённых учреждениях утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007г. № 818, работникам могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты.

5.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются на основе показателей и критериев оценки эффективности труда работников, позволяющих оценить результативность и качество работы.

5.3. Основными показателями для установления выплат стимулирующего характера являются:

5.3.1. Для научных работников:

- трудовой вклад научного работника в выполнении проводимых Учреждением в научно - исследовательских работ (в том числе составе рабочих групп (временных научных коллективов));

- участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также участие в семинарах, проводимых Учреждением, выступления по поручению руководства на конференциях и симпозиумах;

- публикационная активность в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, в журналах, индексируемых в наукометрических базах данных;

- публикации по профилю научной деятельности Учреждения монографий, книг и учебников;

- осуществляемое по поручению руководства наставничество, научное руководство аспирантами, докторантами;

- организация проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российской науки как внутри страны, так и за пределами;

- непосредственное участие в выполнении национальных проектов, федеральных, региональных целевых программ в области научных исследований, грантов государственных и негосударственных фондов, договоров гражданско-правового характера и других приносящих доход мероприятий;

- наличие объектов интеллектуальной собственности, получение охранных документов, патентов и на них;

- участие методической работе и инновационной деятельности учреждения;

- освоения программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;

- присуждение учёной степени и(или) учёного звания и (или) почётного звания;

- использование новых эффективных технологий в процессе работы;

- успешное выполнение планов научно-исследовательских работ и других работ исследовательского характера за определённый срок или по завершении работы (этапа);

- достижения в инновационной деятельности Учреждения;

- выполнение особо важных и срочных работ;

- непосредственное участие в выполнении государственного задания;

- участие в производстве оригинальных и элитных семян;

- соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей;

5.3.2. Для работников, осуществляющих трудовую деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих:

- особой режим работы обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения);

- своевременное и качественное проведение планово-предупредительных работ по ремонту оборудования и приборов;

- успешное выполнение работ, связанных с решением сложных технологических проблем;

- выполнение дополнительного объема работ, связанного с обеспечением исследований по договорам, грантам, проектам и другой приносящей доход деятельностью;

- обеспечение бережной безаварийной эксплуатации транспортных средств;

- обеспечение сохранности имущества;

- успешное выполнение особо важных и срочных работ.

5.3.3. Для всех категорий работников:

- успешное и добросовестное выполнение работником своих должностных обязанностей 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;
- выполнения порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения;
- качественная подготовка и своевременность сдача отчетности;
- использования новых эффективных технологий в процессе работы;
- участия работников выполнении важных и срочных работ, мероприятий;
- выполнение дополнительного объема работ, связанного с обеспечением исследований по договорам, грантам, проектам и другой приносящей доход деятельностью, предусмотренной уставом Учреждения.

5.3.4. Для работников, занятых сфере сельского хозяйства:

- качественное проведение сева посадки культур и строго установленные агротехнические сроки;
- своевременное и проведение мероприятий по обработке почвы, уходу за пропашными культурами;
- своевременное и качественное проведение мероприятий по борьбе с вредителями и болезнями сельскохозяйственных культур;
- своевременное проведение уборки урожая высокого качества в установленные сроки, с минимальными потерями зерна в другой продукции;
- современная транспортировка зерна и другой продукции на склады, тока, в хранилища, а также недопущению потерь урожая и простоя уборочной техники;
- высокое качество подработки зерна на токах, сортировки продукции на сортированных площадках;
- повышения урожайности сельскохозяйственных культур;
- повышение качества производимой продукции.

5.4. Порядок принятия решения о назначении стимулирующих выплат:

5.4.1. Стимулирующие выплаты научным сотрудникам, в том числе руководителям лабораторий устанавливаются на основании показателей результативности научной деятельности и индивидуального рейтинга. Ежемесячно до 25 числа отчетного месяца комиссия по определению критерий для распределения в Учреждении выплат стимулирующего характера, предоставляет протокол заседания на утверждение директору Учреждения. Состав комиссии определяется внутренним локальным актом Учреждения. Стимулирующие выплаты научным сотрудникам устанавливаются в пределах, полученных Учреждением дополнительных финансовых средств на повышение оплаты труда научных сотрудников в связи с выполнением Плана мероприятий по повышению эффективности деятельности в части оказания государственных услуг (выполнения работ); за счет средств от приносящей доход деятельности; за счет средств гранта.

5.4.2. Решение о назначении стимулирующих выплат лаборантам структурного подразделения Селекционно-семеноводческий центр принимается руководителем Учреждения на основании служебной руководителя Селекционно-семеноводческого центра Учреждения.

5.4.3. Решение о назначении стимулирующих выплат работникам административно-управленческого персонала принимается руководителем Учреждения на основании служебной записки главного бухгалтера Учреждения.

5.4.4. Решение о назначении стимулирующих выплат работникам отдела технологического и агротехнического обслуживания селекционно-семеноводческого

процесса принимается руководителем Учреждения на основании служебной записки начальника отдела.

5.4.5. Решение о назначении стимулирующих выплат главному бухгалтеру, заместителю директору по научной работе, руководителю селекционно-семеноводческого центра, ученому секретарю принимается руководителем Учреждения.

5.4.6. Решение о назначении стимулирующих выплат директору Учреждения, принимается Министерством сельского хозяйства Российской Федерации.

5.5. Стимулирующие за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются в виде «*Персональной надбавки*» с целью мотивации работников к повышению уровня квалификации и достижению высокого качества результатов труда.

5.6. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном значении. Условия установления стимулирующих выплат, а также их максимальный размер определяются трудовым соглашением с каждым конкретным работником.

5.7. При наличии экономии фонда оплаты труда производиться премиальные выплаты по итогам работы:

- премия за своевременное и качественное исполнение трудовых обязанностей по результатам работы (может быть установлена за месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за успешное проведение исследований, если их результаты обеспечивают приоритет Учреждения по закреплённым научным направлениям;
- премия за высокие достижения и большой личный вклад в фундаментальные прикладные научные исследования;
- премия за успехи в области разработки новых материалов и/или технологий;
- премия за успешную организацию и проведение конференций, семинаров, олимпиад, выставок, круглых столов, презентаций, связанных с основной деятельностью Учреждения;
- премия за непосредственное участие в пуско-наладочных работах нового оборудования, приборов, механизмов;
- премия за своевременную и качественную подготовку инженерных сетей и оборудования к эксплуатации в зимних условиях;
- премия за перевыполнение плана производства сельскохозяйственной продукции с высоким качеством;
- премия за экономию горюче-смазочных, строительных и других материальных ресурсов, средств на ремонт тракторов, сельскохозяйственных машин, сохранность техники;
- премия за победу в конкурсах, в том числе молодых учёных, проводимых в соответствии с положениями, принятыми Учёным советом, или в разовом порядке;
- премия за победу в конкурсах охраны труда, техники безопасности, профессионального мастерства;
- премия за своевременную качественную подготовку и сдачу квартальный и годовой бухгалтерской отчёт и иной статистической отчётности;
- премия за выполненные работы по договорам с заказчиками за счёт средств прибыли, оставшейся в распоряжение Учреждения.
- премия к празднованию Дня науки;
- премия к Дню сельского хозяйства и перерабатывающей промышленности.

Премиальные выплаты учитывают не только выполнение работником на должном профессиональном уровне функций, обусловленных трудовым договором, но и в большей факторы, характеризующие сознательное отношение работника к труду, его инициативность, творческий подход и т.п.

Премирование носит поощрительный характер и осуществляется на основе индивидуальной оценки труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения Учреждением уставных задач и договорных обязательств. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Премии устанавливаются в абсолютном значении и максимальным размером не ограничиваются.

5.8. При принятии решения о начислении стимулирующих выплат учитываются соблюдение или нарушение работником трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов, в том числе учитываются:

- своевременное и надлежащее исполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностными инструкциями или функциональными обязанностями;
- выполнение инструкций, положений, регламентов, требования по охране труда и технике безопасности;
- соблюдения требований по оформлению документации и результатов работ, сроков выполнения и сдача работ, установленных приказом и распоряжениями директором Учреждения;
- в своевременное выполнение приказов, указаний и поручений непосредственного руководителя либо директора;
- отсутствие обоснованных претензий, жалоб контрагентов и партнёров;
- обеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей;
- отсутствие искажений в отчётности;
- отсутствие дисциплинарных проступков, являющихся основанием для применения дисциплинарного взыскания, в том числе увольнения (совершение прогула, отсутствие на рабочем месте менее четырёх часов подряд в течение рабочего дня без уважительной причины, появление на рабочем месте в состоянии алкогольного наркотического или иного токсического опьянения и др.).

При применении к работнику дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора, стимулирующие выплаты не назначается с первого числа месяца, в котором наложено дисциплинарное взыскание, до снятия дисциплинарного взыскания в порядке, предусмотренном статьёй 194 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.9. Источник финансирования выплат стимулирующего характера для научных сотрудников может быть как средства на выполнение государственного задания, так и средства от приносящей доход деятельности, для остальных работников только средства от приносящей доход деятельности в пределах фонда оплаты труда.

6. Условия оплаты труда директора Учреждения, его заместителей, научного руководителя, главного бухгалтера Учреждения.

6.1. Условия оплаты труда директора Учреждения определяются трудовым договором, заключаемым Министерством сельского хозяйства Российской Федерации в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утверждённой постановлением правительства Российской Федерации.

6.2. Размер должностного оклада директора Учреждения определяется Министерством сельского хозяйства Российской Федерации в зависимости от сложности, в том числе с учётом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, и отражается в трудовом договоре либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с директором Учреждения.

6.3. Должностной оклад научного руководителя Учреждения устанавливается в размере, равном должностному окладу директора Учреждения приказом по Учреждению.

6.4. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются 10-30% ниже должностного оклада директора Учреждения приказом по Учреждению.

6.5. Выплата стимулирующего характера директору Учреждения выплачивается по решению Министерства сельского хозяйства Российской Федерации.

6.6. Директору Учреждения не устанавливаются выплаты компенсационного характера.

6.7. Заместители директора и главный бухгалтер Учреждения имеют право на получение компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделом 4 и 5 настоящего Положения в зависимости от условий их труда.

6.8. Соотношение среднемесячной платы директора Учреждения, заместителей директора, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учёта заработной платы руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера) не может превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главного бухгалтера федеральных бюджетных, автономных и казённых учреждений подведомственных Министерству сельского хозяйства Российской Федерации.

7. Порядок оказания материальной и социальной помощи работникам.

7.1 В отдельных случаях работникам может быть оказана материальная помощь.

7.2. Материальная помощь выплачивается за счёт собственных средств Учреждения, оставшихся после уплаты налога на прибыль или за счёт экономии фонда оплаты труда, на основании решения директора Учреждения.

7.3. Материальная помощь может выплачиваться следующих случаях:

- смерти работников в период его трудовых отношений (выплачивается членам его семьи) - в размере одного должностного оклада умершего сотрудника;

- смерти близких родственников работника (родители, дети, муж, жена) – в размере 50% от минимального размера оплаты труда;

- тяжелого материального положения работника связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия или иных непредвиденных обстоятельствах (пожар землетрясение наводнение кража) – в размере одного должностного оклада;

- в связи с лечением один раз в год - 4000 рублей;

- в связи с бракосочетанием 50% от минимального размера оплаты труда; (каждому из супругов, в случаях если оба супруга работают в Учреждении);

- в связи с рождением ребёнка до 50 000 рублей (каждому из родителей, в случаях если оба родителя работают в Учреждении);

- иных случаях по решению директора Учреждения.

7.4. Материальная помощь оказывается при условии предоставления работником документов, подтверждающих наступление обстоятельств, указанных в абзацах 2-5 настоящего пункта.

7.5. Решение о выплате материальной помощи в указанных случаях и её размере принимается на основании заявления работника и документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи, и ходатайства непосредственного руководителя.

7.6. Решение о выплате материальной помощи и других социальных выплат директору Учреждения оформляется приказом Министерства сельского хозяйства Российской Федерации.

7.7. Работникам учреждения при наличии средств по фонду оплаты труда могут выплачиваться иные выплаты социального характера (в том числе в связи с выходом пенсию, в отпуск, к юбилейным датам и праздником, в связи с получением государственных наград Российской Федерации, ведомственных наград Министерства сельского хозяйства Российской Федерации, приобретение новогодних подарков для детей работников) решение о размере выплаты в каждом конкретном случае определяется руководителем Учреждения отдельно.

7.8. Работникам, за исключением директора, заместителя директора и главного бухгалтера Учреждения, в случае расторжения трудового договора в соответствии с статьёй 78 Трудового кодекса Российской Федерации (по соглашению сторон) может быть выплачено выходное пособие в размере, согласованном сторонами в соответствии расторжении трудового договора.

7.8. Директору Учреждения, в случае расторжения трудового договора в соответствии с 2 частью первой статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации Министерство сельского хозяйства Российской Федерации выплачивает компенсацию в размере 3-кратного среднемесячного заработка при отсутствии виновных действий.

8. Порядок расчёта и выплаты заработной платы и иных платежей.

8.1. Работникам, проработавший не полный месяц, ежемесячные выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в абсолютном размере (в денежном выражении), начисляются пропорционально отработанному времени.

Разовые выплаты стимулирующего характера, установленные в абсолютном размере, не зависят от продолжительности отработанного работником периода и начисляются твёрдой суммой.

Размер каждой выплаты в процентном выражении исчисляется из должностного оклада (оклада) без учёта других выплат.

8.2. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в соответствии с настоящим Положением, выплачиваются работникам однократно по итогам работы за месяц, одновременно с заработной платой, выплата которой производится 5 числа.

8.3. Премияльные выплаты, установленные в соответствии с настоящим Положением, выплачиваются работникам в течении трех рабочих дней со дня издания приказа о премировании.

8.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего и премиального характера, установленные в соответствии с настоящим Положением включаются в расчёт средней зарплаты для оплаты ежегодных отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и других случаях предусмотренных законодательством РФ.

8.5. При выплате заработной платы бухгалтерия в письменной форме или электронной форме посредством электронной почты, указанной работникам в заявлении, извещает каждого работника расчётным листком по форме согласно **приложению № 3** к настоящему Положению:

1) о составных частях заработной платы, причитающихся ему в соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведённых удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

8.6. Заработная плата, выплачиваемая работникам, перечисляется на зарплатные банковский карты, на основании письменного заявления работника на условиях, определённых трудовым договором.

8.7. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц 5 и 20-го числа.

8.8. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

8.9. При прекращении действия трудового договора окончательная расчёт по причитающиеся работнику заработной платы производится в последний день работы, оговоренной в приказе об увольнении работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчёте.

8.8. Оплата отпуска работникам производится не позднее, чем за три дня до его начала.

8.10. Выплат пособия по временной нетрудоспособности (три дня за счёт средств работодателя) производится в течении трех дней, следующих за датой предоставления листка временной нетрудоспособности в бухгалтерию. Обязанность работодателя в течении трех дней, следующих за датой предоставления работником листка временной нетрудоспособности в бухгалтерию, передать его в Фонд социального страхования РФ в электронном виде.

8.11. Заработная плата и платежи выплачиваются непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается законом или трудовым договором.

9. Заключительные положения.

9.1. В Положение могут вноситься дополнения и изменения, не противоречащие действующему законодательству.

9.2. Все изменения дополнения к настоящему Положению принимаются в том же порядке, что и само Положение.

**Размеры должностных окладов
по профессиональным квалификационным группам/квалификационным уровням**

**1. Должностные оклады работников по профессиональным
квалификационным группам должностей работников сферы научных
исследований и разработок, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России
от 03.07.2008 № 305н:**

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Должности/профессии, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	Размер должностного оклада/часовой тарифной ставки, руб.
---	--	------------------------	--

1.1. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня

Размер оклада работников 4 квалификационного уровня			18 000,00
4 квалификационный уровень	Лаборант-исследователь	1	18 000,00

1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений

Размер оклада работников 1 квалификационного уровня			31 000,00
1 квалификационный уровень	Младший научный сотрудник	1	31 000,00
	Научный сотрудник	1,16	36 000,00
Размер оклада работников 2 квалификационного уровня			35 000,00
2 квалификационный уровень	Старший научный сотрудник (кандидат наук)	1,1	38 500,00

Размер оклада работников 3 квалификационного уровня			43 000,00
3 квалификационный уровень	Ведущий научный сотрудник (кандидат наук)	1,1	47 300,00
	Ведущий научный сотрудник (доктор наук)	1,15	49 500,00
Размер оклада работников 4 квалификационного уровня			44 000,00
4 квалификационный уровень	Ученый секретарь (кандидат наук)	1	44 000,00
	Ученый секретарь (доктор наук)	1,15	50 600,00
	Главный научный сотрудник (кандидат наук)	1,1	48 400,00
	Главный научный сотрудник (доктор наук)	1,15	50 600,00
	Заведующий лаборатории (кандидат наук)	1,1	48 400,00
Размер оклада работников 5 квалификационного уровня			135 000,00
5 квалификационный уровень	Руководитель ССЦ (кандидат наук)	1,1	148 500,00

2

2. Должностные оклады работников по профессиональным квалификационным группам должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н:

2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»

Размер оклада работников 1 квалификационного уровня			19 500,00
1 квалификационный уровень	Учетчик	1	19 500,00

2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»

Размер оклада работников 2 квалификационного уровня			20 500,00
2 квалификационный уровень	Заведующий складом	1	20 500,00
	Заведующий хозяйством	1,21	25 000,00
Размер оклада работников 2 квалификационного уровня			42 000,00
5 квалификационный уровень	Начальник отдела	1	42 000,00

2.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

Размер оклада работников 1 квалификационного уровня			22 500,00
1 квалификационный уровень	Специалист в области контрольно-измерительных приборов и автоматики	1	22 500,00
	Специалист по кадрам и специальной работе	1,11	25 000,00
	Специалист по охране труда	1,2	27 000,00
	Специалист гражданской обороны	1,29	29 000,00
	Юрисконсульт	1,29	29 000,00
Размер оклада работников 4 квалификационного уровня			33 000,00
4 квалификационный уровень	<i>Должности специалистов ПКУ, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий», в том числе:</i>		
	Ведущий экономист	1	33 000,00
	Ведущий специалист по закупкам	1	33 000,00
	Ведущий бухгалтер	1	33 000,00
Размер оклада работников 5 квалификационного уровня			34 000,00
5 квалификационный уровень	<i>Главные специалисты в том числе:</i>		
	Инженер-механик	1	34 000,00
	Инженер-энергетик	1,03	35 000,00
	Инженер-системный администратор	1,03	35 000,00
	Контрактный управляющий	1,06	36 000,00

3. Должностные оклады работников по профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 06.08.2008 № 526:

3.1. Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»			
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	1	21 500,00

4. Должностные оклады работников по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н:

4.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»			
Размер оклада работников 1 квалификационного уровня			120,00 руб/ч
1 квалификационный уровень	Сторож	1	120,00 руб./ч
	Уборщик производственных и служебных помещений	1	120,00 руб./ч
	Подсобный рабочий	1,25	150 руб./ч
	Уборщик территории	1,25	150 руб./ч
Размер оклада работников 2 квалификационного уровня			250,00 руб/ч
2 квалификационный уровень	Подсобный рабочий	1	250,00 руб./ч
Размер оклада работников 3 квалификационного уровня			19 000,00
3 квалификационный уровень	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	1	19 000,00
Размер оклада работников 4 квалификационного уровня			20 500,00
4 квалификационный уровень	Водитель автомобиля	1	20 500,00
	Тракторист-машинист сельскохозяйственного производства	1,04	21 500,00

Перечень должностей работников,
которым предоставляется оплата труда в повышенном размере за работу с
вредными и (или) опасными условиями труда (не менее 4% тарифной ставки
(оклада), установленной для различных видов работ с нормальными
условиями труда) ст.147 ТК РФ

№ п/п	Наименование профессии	Размер повышенной оплаты труда (%)	Основание (карта СОУТ)
1	Лаборант-исследователь	4	0813.013А 0813.015А 0813.017 0813.026 0813.027 0813.028 1335.1.0.09 1335.1.0.10 1335.1.0.11
2	Тракторист- машинист сельскохозяйственного производства	4	1785.4.0.11 1785.4.0.12 1785.4.0.13 1477.1.0.01 1477.1.0.02

Приложение № 3
к Положению об оплате
труда работников
ФГБНУ Первомайская СОС
утвержденным приказам
№ 75 от 20.09.2023г.

Форма расчетного листка*

Организация: ФГБНУ Первомайская СОС

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА _____
20__г.

ФИО работника (порядковый номер)
Организация: ФГБНУ Первомайская СОС
Подразделение:

К выплате:
Должность:
Оклад (тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:						Удержано:		
Выплачено:								

Долг предприятия на начало

Долг предприятия на конец

Общий облагаемый доход:

*Форма расчетного листка формируется в соответствии с формой, установленной программой «1С: Зарплата и кадры государственного учреждения».