

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное учреждение  
«Управление мелиорации земель и сельскохозяйственного водоснабжения  
по Саратовской области»  
( Ф Г Б У «Управление «САРАТОВМЕЛИОВОДХОЗ» )

ПРИКАЗ

13.09.2019

№ 71

Об утверждении Положения об оплате труда  
работников ФГБУ "Управление  
"Саратовмелиоводхоз"

В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 05 августа 2008 г. № 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, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений"; Примерным Положением об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений, подведомственных Минсельхозу России", утвержденным приказом Министерства сельского хозяйства Российской Федерации от 19.06.2019 № 341; Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений; иными нормативными правовыми актами в области оплаты труда

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников ФГБУ "Управление "Саратовмелиоводхоз". Ввести в действие с 01.10.2019г.
2. Признать утратившим силу с 01.10.2019г. Положение об оплате труда работников ФГБУ "Управление "Саратовмелиоводхоз", утвержденное приказом от 21.02.2018 № 21
3. Контроль исполнения настоящего приказа возложить на главного бухгалтера Управления.

Временно исполняющий  
обязанности директора

В.В. Гордиенко

**УТВЕРЖДАЮ:**

Временно исполняющий обязанности директора  
федерального государственного бюджетного  
учреждения «Управление мелиорации земель и  
сельскохозяйственного водоснабжения по  
Саратовской области»

Б.В. Гордиенко

«13» 09.08. 2019 г.

**П О Л О Ж Е Н И Е**  
**об оплате труда**  
**работников ФГБУ "Управление "Саратовмеливодхоз**

**1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников ФГБУ «Управление «Саратовмеливодхоз» (далее по тексту – Положение), разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации (от 30.12.2001 г. №197-ФЗ с изменениями и дополнениями);
- законами Российской Федерации,
- указами Президента Российской Федерации,
- постановлениями Правительства Российской Федерации,
- бюджетным кодексом Российской Федерации (от 31.07.1998 г. №145-ФЗ, с изменениями и дополнениями);
- Федеральным законом от 19.06.2000 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (с изменениями и дополнениями), устанавливающим величину минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;
- приказами Министерства сельского хозяйства Российской Федерации и Минздравсоцразвития России, регламентирующими порядок введения новых систем оплаты труда;
- нормативными правовыми актами Российской Федерации в области оплаты труда;
- Уставом ФГБУ "Управление "Саратовмеливодхоз";
- постановлением Правительства Российской Федерации от 05 августа 2008 г. № 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, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;

- едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

- примерным Положением об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений, подведомственных Минсельхозу России, утвержденным приказом Министерства сельского хозяйства Российской Федерации от 19 июня 2019 г. N 341;

В соответствии со статьей 135 Трудового Кодекса Российской Федерации, система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования и материальной помощи, устанавливаются в настоящем Положении.

#### 1.2. Система оплаты труда включает в себя:

- установление государственных гарантий по оплате труда работников учреждения;

- систематизацию и упорядочивание выплат стимулирующего и компенсационного характера (доплат, надбавок, премий и т.д.) в учреждении;

- установление прямой зависимости оплаты труда работников учреждения от конкретного результата труда;

- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее по тексту – ПКГ), размеры персональных повышающих коэффициентов;

- наименование, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления;

- наименование должностей руководителей, специалистов, служащих и технических исполнителей;

- наименование профессий рабочих;

- условия оплаты труда директора, его заместителей и главного бухгалтера;

- порядок оплаты труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, оплата труда которых производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ;

- порядок определения размеров заработной платы по основной

должности, также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.3. Заработная плата каждого работника Учреждения зависит от уровня квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.4. Штатное расписание ФГБУ "Управление "Саратовмеливодхоз" формируется в соответствии со структурой, предусмотренной Уставом учреждения и утверждается директором учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих). Изменения в штатное расписание вносится согласно приказу директора.

Заработная плата каждого работника Учреждения зависит от уровня квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации

Наименование должностей руководителей, специалистов, служащих устанавливаются в соответствии с Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21.08.1998 №37, приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", приказом Министерства здравоохранения и социального развития от 17.07.2008 №339н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства".

Наименование профессий рабочих устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 31.10.2002 №787 и приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения и подведомственных филиалов**

2.1. Размеры окладов работников ФГБУ «Управление «Саратовмеливодхоз» устанавливаются директором учреждения и варьируются в соответствии с принадлежностью должности к определенной

профессиональной квалификационной группе на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Должности, отнесенные к ПКГ общеотраслевых должностей служащих первого уровня

|                              |             |
|------------------------------|-------------|
| 1-й квалификационный уровень | 8586 рублей |
| 2-й квалификационный уровень | 8586 рублей |

Должности, отнесенные к ПКГ общеотраслевых должностей служащих второго уровня

|                              |             |
|------------------------------|-------------|
| 1-й квалификационный уровень | 8764 рубля  |
| 2-й квалификационный уровень | 8764 рубля  |
| 3-й квалификационный уровень | 8805 рублей |
| 4-й квалификационный уровень | 9008 рублей |
| 5-й квалификационный уровень | 9211 рубля  |

Должности, отнесенные к ПКГ общеотраслевых должностей служащих третьего уровня

|                              |              |
|------------------------------|--------------|
| 1-й квалификационный уровень | 9310 рубля   |
| 2-й квалификационный уровень | 9514 рубля   |
| 3-й квалификационный уровень | 9817 рубля   |
| 4-й квалификационный уровень | 10120 рублей |
| 5-й квалификационный уровень | 10931 рублей |

Должности, отнесенные к ПКГ общеотраслевых должностей служащих четвёртого уровня

|                              |   |
|------------------------------|---|
| 1-й квалификационный уровень | 11335 рубля   |
| 2-й квалификационный уровень | 11742 рублей  |
| 3-й квалификационный уровень | от 18 000 до 30 000 рублей на основании приказа директора |

2.2. Размеры окладов работников, занимающих должности, не включенные в ПКГ, составляют:

- главный бухгалтер филиала – 11335 рублей,
- первый заместитель директора филиала – от 11335 до 27000 рублей на основании приказа директора,
- заместитель директора филиала – от 11335 до 27000 рублей на основании приказа директора,
- главный инженер филиала – 11335 рублей.

2.3. Положением об оплате труда работников ФГБУ «Управление «Саратовмеливодхоз» предусматривается установление работникам, персонального повышающего коэффициента к должностному окладу.

Решение об установлении и размерах персональных повышающих коэффициентов принимается персонально в отношении конкретного работника директором ФГБУ «Управление «Саратовмеливодхоз», а в филиалах – директором филиала в соответствии с полномочиями, возлагаемыми на него в соответствии с разделом 7 настоящего Положения, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в фонде оплаты труда.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

2.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работникам ФГБУ «Управление «Саратовмеливодхоз» с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу – до 2,0 в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности работника.

| № п/п | Показатели эффективности работы сотрудника | Критерии оценки эффективности и результативности работы, в процентах | Фактическое выполнение по критериям |
|-------|--|--|-------------------------------------|
| 1     | 2  | 3  | 4                                   |
| 1     | Уровень профессиональной подготовки        | До 25  |                                     |
| 2     | Сложность и важность выполняемой работы    | До 25  |                                     |

| 1  | 2   | 3     | 4 |
|--|---|-------|---|
| 3  | Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | До 25 |   |
| 4  | Соблюдение трудовой дисциплины  | До 25 |   |
| Совокупная значимость всех критериев в процентах: до 100 |   |       |   |

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

2.5. По решению директора ФГБУ «Управление «Саратовмеливодхоз» работникам, удостоенным государственных наград Российской Федерации и ведомственных наград агропромышленного или строительного комплекса, может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к окладу в размере до 0,20, при наличии средств фонда оплаты труда.

2.6. При присвоении работникам государственных наград Российской Федерации, ведомственных наград, при награждении работников почетной грамотой учреждения, может осуществляться выплата в размере до двух должностных окладов без учета персонального повышающего коэффициента из средств от приносящей доход деятельности при наличии средств фонда оплаты труда.

2.7. С учетом условий труда работникам ФГБУ «Управление «Саратовмеливодхоз» устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.8. Всем работникам ФГБУ Управление «Саратовмеливодхоз» выплачиваются стимулирующие надбавки и премии, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

Указанные выплаты осуществляются по решению директора ФГБУ «Управление «Саратовмеливодхоз» в пределах фонда оплаты труда за счет субсидий на выполнение государственного задания, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

### **3. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

3.1. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих ФГБУ «Управление «Саратовмеливодхоз» (далее по тексту – рабочие), устанавливаются в следующих размерах:

#### **ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»**

##### **1-й квалификационный уровень**

Наименование профессий рабочих по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;

1-й разряд по ЕТКС  
5900 рублей  
2-й разряд по ЕТКС  
5955 рублей  
3-й разряд по ЕТКС  
6009 рублей

##### **2-й квалификационный уровень**

Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)

оклад + 0,10 от  
оклада работника

#### **ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»**

##### **1-й квалификационный уровень**

Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;

4-й разряд по ЕТКС  
6064 рубля  
5-й разряд по ЕТКС  
6118 рублей

##### **2-й квалификационный уровень**

Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих

6-й разряд по ЕТКС  
6173 рубля  
7-й разряд по ЕТКС  
6227 рублей

##### **3-й квалификационный уровень**

Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8-го квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих

8-й разряд по ЕТКС  
6282 рубля

3.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается рабочему 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 размерах принимается директором ФГБУ «Управление «Саратовмеливодхоз», а в филиалах – директором филиала согласно полномочиям, возлагаемым на него в соответствии с разделом 7 настоящего Положения, персонально в отношении каждого рабочего.

Размер персонального повышающего коэффициента – от 0,05 до 0,15.

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

3.3. При определении оклада, выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, выплаты за качество выполняемых работ, выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам, которым установлен суммированный учет рабочего времени, расчет производится за фактически отработанное время за учетный период, с применением почасовой оплаты труда.

#### **4. Условия оплаты труда директора ФГБУ «Управление «Саратовмеливодхоз», его заместителей, главного бухгалтера**

4.1. Должностной оклад директора ФГБУ «Управление «Саратовмеливодхоз» определяется трудовым договором, заключаемым с Министерством сельского хозяйства Российской Федерации. Размер должностного оклада устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 05 августа 2008г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных 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, оплата труда которых

осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений».

4.2. Выплаты стимулирующего характера директору учреждения устанавливаются с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), эффективности деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности деятельности учреждения.

Размер премирования директора, порядок и критерии выплаты ежегодно устанавливаются главным распорядителем бюджетных средств в дополнительном соглашении к трудовому договору, выплаты стимулирующего характера директору - только по решению Минсельхоза России.

4.3. Размер оклада первого заместителя директора ФГБУ «Саратовмеливодхоз» устанавливается на 10% ниже оклада директора.

Размер оклада заместителя директора по финансово-экономическим вопросам, капитальному строительству и эксплуатации ФГБУ «Саратовмеливодхоз» устанавливается на 15% ниже оклада директора.

Размер оклада заместителя директора по эксплуатации мелиоративных систем ФГБУ «Управление «Саратовмеливодхоз» устанавливается на 15% ниже оклада директора.

Размер оклада главного бухгалтера ФГБУ «Управление «Саратовмеливодхоз» устанавливается на 30 % ниже оклада директора.

4.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера) установлен Приказом Минсельхоза России от 05.04.2017 №164 в кратности 8.

4.5. С учетом условий труда директору, заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

4.6. Заместителям директора, главному бухгалтеру ФГБУ «Управление «Саратовмеливодхоз» осуществляются выплаты стимулирующего характера по решению директора учреждения, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения в соответствии с показателями эффективности деятельности директора учреждения в сфере зоны ответственности заместителей директора, главного бухгалтера.

## **5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

5.1. В соответствии с приказом Министерства Здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, при разделении рабочего дня на части);
- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

5.2. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере, в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса РФ.

Размер выплаты устанавливается по результатам специальной оценки условий труда (аттестации) рабочих мест.

Данная компенсация не устанавливается, если условия труда на рабочем месте признаны безопасными по результатам их специальной оценки или в соответствии с заключением государственной экспертизы условий труда, согласно ч. 4 ст. 219 Трудового кодекса РФ.

Минимальный размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Максимальный размер данной выплаты (надбавки) – до 12 процентов от тарифной ставки (оклада) работника.

5.3. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями в соответствии со ст. 148 Трудового кодекса РФ к заработной плате

работников применяются коэффициенты за работу в пустынной и безводной местности.

Работникам Александровогайского филиала ФГБУ «Управление «Саратовмеливодхоз» устанавливается коэффициент в размере 1,15 от заработной платы работника за работу в пустынной и безводной местности в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.12.1996 № 1489.

5.4. На основании требований ст.151 Трудового кодекса РФ доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а руководитель отменить поручение об её выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три дня.

5.5. На основании требований ст. 154 Трудового кодекса РФ и Постановления Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном в размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

Установленный размер доплаты – 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

5.6. На основании требований ст. 153 Трудового кодекса РФ повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие

праздничные дни.

При этом работникам, получающим месячный оклад, оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере не менее дневной или часовой ставки сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По решению директора ФГБУ «Управление «Саратовмеливодхоз», а в филиалах — директора филиала, расчет часовой ставки может производиться от заработной платы работника за учетный период (месяц).

5.7. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет: за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Норма переработки не должна превышать 120 часов за год.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

Расчет части оклада, выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, выплаты за качество выполняемых работ, выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, надбавки за классность водителям, установленного повышающего коэффициента за присвоенные государственные награды Российской Федерации и ведомственные награды агропромышленного или строительного комплекса за час работы также определяется путем деления данного показателя на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

5.8. Работникам, которым с их согласия вводится день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2-х часов), за отработанное время в эти дни производится доплата из расчета оклада (должностного оклада) по занимаемой должности. Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

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

Оплата труда по совместительству производится, исходя из оклада (должностного оклада) и выплат компенсационного характера, предусмотренных законодательными и нормативными актами Российской Федерации, а также в соответствии с настоящим Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Полученная за работу по совместительству заработка плата при подсчете среднего заработка по основной работе не учитывается.

Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

Ограничения, установленные для минимального размера оплаты труда, не распространяются на оплату труда работников, работающих по совместительству и на условиях неполного рабочего времени, поскольку их занятость менее нормы рабочего дня.

## **6. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера**

6.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития России от 29 декабря 2007 года № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях» работникам могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) выплаты за качество выполняемых работ;
- в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- г) премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- д) премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

Выплаты устанавливаются директором учреждения в пределах субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, а также средств по приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников учреждения, и выплачиваются на основании приказов директора

ФГБУ «Управление «Саратовмеливодхоз», а в филиалах – по приказам директора филиала в соответствии с полномочиями, возлагаемыми на него в соответствии с разделом 7 настоящего Положения, за счет субсидий на выполнение государственного задания, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда всех работников.

6.1.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на 1 календарный год, выплачивается ежемесячно, может меняться приказом директора, размер коэффициента выплаты - до 2,0 должностного оклада, устанавливается на основании критериев оценки эффективности деятельности работников Учреждения:

| № п/п   | Показатели эффективности работы сотрудника  | Критерии оценки эффективности и результативности работы в процентах | Фактическое выполнение по критериям |
|---|---|---|-------------------------------------|
| 1   | Напряженность и интенсивность работы, высокие результаты работы   | До 20   |                                     |
| 2   | Особый режим работы, связанные с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения) | До 20   |                                     |
| 3   | Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения  | До 20   |                                     |
| 4   | Непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ  | До 10   |                                     |
| 5   | Участие в выполнении важных работ, мероприятий  | До 10   |                                     |
| 6   | Состояние охраны труда и техники безопасности   | До 20   |                                     |
| Совокупная значимость всех критериев в процентах: 100 |   |   |                                     |

6.1.2. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается на основании показателей критериев оценки эффективности деятельности работников, выплачивается ежемесячно. Размер коэффициента выплаты - до 2,0 должностного оклада, устанавливается на основании приказа директора учреждения (филиала).

| №<br>п/п  | Показатели эффективности работы<br>сотрудника   | Критерии оценки<br>эффективности и<br>результативности<br>работы, в<br>процентах | Фактическое<br>выполнение<br>по критериям |
|---|---|--|---|
| 1   | Добросовестное исполнение работником<br>своих должностных обязанностей в<br>соответствующем периоде (отсутствие<br>замечаний со стороны руководителей)  | До 10  |   |
| 2   | Достижение и превышение плановых и<br>нормативных показателей работы по<br>подготовке оросительных систем к<br>поливному сезону подведомственных<br>Учреждению филиалов   | До 20  |   |
| 3   | Своевременность и качество<br>выполнения ремонтно-<br>эксплуатационных работ, работ по<br>строительству и реконструкции<br>мелиоративных и водохозяйственных<br>объектов  | До 20  |   |
| 4   | Своевременность и полнота подготовки<br>отчетности  | До 10  |   |
| 5   | Выполнение договорных обязательств<br>со всеми категориями водопотребителей   | До 10  |   |
| 6   | Выполнение плана водопользования  | До 10  |   |
| 7   | Качественная подготовка и проведение<br>мероприятий, связанных с уставной<br>деятельностью Учреждения и<br>подведомственных филиалов  | До 10  |   |
| 8   | Соблюдение трудовой дисциплины и<br>локальных нормативных актов<br>Учреждения, касающихся деятельности<br>работника (для руководителей –<br>контроль соблюдения трудовой<br>дисциплины и локальных нормативных<br>актов подчиненными работниками) | До 10  |   |
| Совокупная значимость всех критериев в процентах: 100 |   |  |   |

6.1.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается к окладу в зависимости от общего непрерывного количества лет, проработанных в отрасли мелиорации.

Непрерывный стаж в отрасли мелиорации сохраняется при условии, что перерыв в работе в отрасли мелиорации не превысил четырнадцати календарных дней.

Размеры выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

| № | Показатели                               | Размер выплаты |
|---|--|----------------|
| 1 | При стаже работы от 1-го года до 3-х лет | до 5 %         |
| 2 | При стаже работы от 3-х лет до 5-ти лет  | до 10 %        |
| 3 | При стаже работы свыше 5-ти лет          | до 15%         |

Применение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном соотношении к окладу, выплачивается ежемесячно.

Выплаты, предусмотренные пунктами 6.1.1., 6.1.2., 6.1.3. не распространяются на директора учреждения, заместителей директора учреждения и главного бухгалтера учреждения, так как указанные выплаты учтены при расчете их окладов.

6.1.4. Премиальные выплаты за выполнение государственного задания - по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год производятся на основании показателей критериев оценки эффективности деятельности работников, выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Премиальные выплаты не являются обязательными.

Премирование работников учреждения осуществляется по результатам основной деятельности, при условии выполнения государственного задания – 100% за отчетный период:

| №п /п | Показатели эффективности  | Критерии оценки эффективности деятельности |         |
|-------|---|--|---------|
|       |   | Объем                                      | Процент |
| 1     | 2   | 3  | 4       |
| 1     | Эксплуатация мелиоративных систем, отдельно расположенных гидротехнических сооружений и другого имущества, переданного учреждению в оперативное управление, показатель объема работы – планируемая площадь мелиорированных земель | 213 тысяч гектаров в год                   | 25      |

| 1 | 2   | 3                          | 4   |
|---|---|----------------------------|-----|
| 2 | Проведение работ по предупреждению и ликвидации последствий аварий на мелиоративных системах и отдельно расположенных гидротехнических сооружениях, показатель объема работы – количество объектов  | 22 объекта в год           | 25  |
| 3 | Обследование мелиорированных земель в рамках ведения учета мелиорированных земель, показатель объема работы – площадь мелиорированных земель  | 257,3 тысяч гектаров в год | 25  |
| 4 | Определение технического состояния государственных мелиоративных систем и отнесенных к государственной собственности отдельно расположенных гидротехнических сооружений, показатель объема работ – площадь государственных мелиоративных систем | 213 тысяч гектаров в год   | 25  |
|   | ИТОГО   |                            | 100 |

За выполнение вышеуказанных показателей работникам учреждения и филиалов начисляется премия из фонда оплаты труда за счет субсидий на выполнение государственного задания и за счет приносящей доход деятельности, в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного на эти цели.

6.2. Директор учреждения (филиала) принимает решение о премировании:

- заместителей директора, главного инженера, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных директору учреждения (филиала) – непосредственно;
- руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям директора – по представлению заместителей директора учреждения;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, – на основании представлений руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

Размеры и условия выплат осуществляются с учетом критериев оценки эффективности и результативности работы.

6.3 Показатели, снижающие оценку эффективности работы работников учреждения:

| № п/п | Наименование показателя  | Размер неначисления премии, в % |
|-------|--|---------------------------------|
| 1     | Превышение цены государственных контрактов по сравнению со средними рыночными ценами более чем на 10%  | До 3                            |
| 2     | Наличие просроченной задолженности по налогам и сборам   | До 2                            |
| 3     | Наличие фактов совершения учреждением сделок без согласования с Минсельхозом России (в случае если такое согласование предусмотрено законодательством Российской Федерации)  | До 3                            |
| 4     | Нарушение законодательства Российской Федерации о контрактной системе в сфере закупок  | До 2                            |
| 5     | Непроведение мероприятий по оформлению вещных прав на объекты недвижимости   | До 7                            |
| 6     | Несвоевременное исполнение приказов, распоряжений, поручений Минсельхоза России, включая, предоставление бухгалтерской, статистической и оперативной информации в Минсельхоз России  | До 4                            |
| 7     | Отсутствие на сайте периодических обновлений информации о деятельности федерального государственного бюджетного учреждения в государственных информационных ресурсах, в которых предусматривается обязательное размещение информации о деятельности федеральных государственных бюджетных учреждений | До 3                            |
| 8     | Убыточность деятельности учреждения при оказании физическим и юридическим лицам услуг (выполнении работ), относящихся к основным видам деятельности учреждения, за плату сверх установленного государственного задания   | До 3                            |
| 9     | Наличие у работника дисциплинарных взысканий за неисполнение или ненадлежащее исполнение по их вине возложенных на него функций  | До 100                          |

**6.4. Показатели, при наличии которых премия не начисляется:**

| № п/п | Наименование показателя  | Размер неначисления премии, в % |
|-------|--|---------------------------------|
| 1     | Невыполнение учреждением государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) за соответствующий период более чем на 5% по всем видам государственных услуг (работ) | 100                             |
| 2     | Наличие просроченной кредиторской задолженности сверх предельно допустимых значений  | 100                             |
| 3     | Наличие фактов нецелевого использования бюджетных средств  | 100                             |
| 4     | Наличие исполнительных листов, решение суда по которым не исполнено, ввиду их не предъявления к взысканию  | 100                             |
| 5     | Наличие задолженности по выплате заработной платы более чем на 5 календарных дней  | 100                             |
| 6     | Наличие случаев производственного травматизма  | 100                             |

**6.5.** Основанием для выплаты премии являются данные финансовой, бухгалтерской, статистической отчетности, отчеты о выполнении государственного задания.

**6.6.** Стимулирующая надбавка водителям автомобилей за классность.

Водителям автомобилей выплачивается надбавка за классность в следующих размерах от оклада:

2 класс – 10 %.

1 класс – 25 %.

Выплата надбавки за классность водителям осуществляется при наличии в водительском удостоверении разрешительной отметки:

А) водителям 2 класса В, С, Д или Е;

Б) водителям 1 класса В, С, Д, Е.

При этом квалификация 2 класса может быть присвоена при условии непрерывного стажа работы в ФГБУ «Управление «Саратовмеливодхоз» не менее 3 лет в качестве водителя и наличия в водительском удостоверении разрешительных отметок В, С, Д или Е, а квалификация 1 класса может быть присвоена при условии непрерывного стажа работы в ФГБУ «Управление «Саратовмеливодхоз» не менее 2 лет в качестве водителя автомобиля 2 класса и наличия в водительском удостоверении разрешительных отметок В, С, Д, Е.

При наличии документов, подтверждающих присвоение водителю, принимаемого на работу, 1 или 2 класса (запись в трудовой книжке, выписка из приказа), условие о наличии непрерывного стажа в учреждении не применяется и доплата осуществляется с даты предоставления подтверждающих документов. По результатам проведенной аттестации водителей учреждения классность может быть изменена.

6.7. За безаварийную работу работникам учреждения и филиалов, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, начисляется премия в размере до 40% от оклада работника в месяц без учета персонального повышающего коэффициента.

| № п/п   | Показатели эффективности работы сотрудника  | Критерии оценки эффективности и результативности работы в процентах | Фактическое выполнение по критериям |
|---|---|---|-------------------------------------|
| 1   | Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения | 35  |                                     |
| 2   | Безаварийная работа   | 35  |                                     |
| 3   | Соблюдение правил ПДД, техники безопасности   | 30  |                                     |
| Совокупная значимость всех критериев в процентах: 100 |   |   |                                     |

6.8. Премия за выполнение особо важных и срочных работ является единовременной премиальной выплатой, решение об осуществлении которой принимается директором Учреждения по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ производится на основании приказа директора с учетом предложения руководителей служб, отделов, специалистов, которым непосредственно подчинены работники.

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

## **7. Другие вопросы оплаты труда**

7.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда директор ФГБУ «Управление «Саратовмеливодхоз» несет ответственность в соответствии со ст. 142 Трудового кодекса РФ.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив директора учреждения (филиала) в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от директора учреждения (филиала) о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

7.2. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь к ежегодному отпуску в размере до двух должностных окладов.

Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает директор учреждения (филиала) на основании письменного заявления работника.

7.3. Из фонда оплаты труда работникам могут быть произведены единовременные выплаты:

- в связи с рождением ребенка – один должностной оклад;
- в связи с регистрацией брака, юбилейной датой (юбилейными датами считаются 50 лет и далее каждые последующие 5 лет), а также в связи с достижением работником пенсионного возраста - до двух должностных окладов;
- в связи со смертью близких родственников (родители, муж, жена, дети, бабушка, дедушка, внуки, братья и сестры) – до двух должностных окладов;
- в связи с другими особыми обстоятельствами – по ходатайству профсоюзного комитета.

7.4. Директором ФГБУ «Управление «Саратовмеливодхоз» делегируются директору подведомственного филиала полномочия по определению размеров заработной платы работников филиала, и стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых филиалом на оплату труда.

7.5. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов

по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению директора ФГБУ «Управление «Саратовмеливодхоз».

7.6. В случае внесения изменений в законодательство Российской Федерации настоящее Положение применяется в части, не противоречащей действующему законодательству Российской Федерации.

7.7. Данное Положение распространяется на всех работников учреждения, включая работников филиалов учреждения.

Главный бухгалтер

Л.И. Михайлова

**Согласовано:**

председатель профсоюзного комитета  
ФГБУ "Управление "Саратовмеливодхоз"  
 Д.А. Шендиk  
«15» сентябрь 2019 г.

Начальник  
отдела правового обеспечения и кадровой работы

Е.А.Стульникова

Приложение № 1

К Положению об оплате труда работников  
ФГБУ «Управление «Саратовмеливодхоз»,  
утвержденному приказом от 13.09.19 № 71

**Наименование должностей руководителей, специалистов, служащих и  
профессий рабочих учреждения по профессиональным  
квалификационным группам**

1. Наименование должностей по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих:

**Должности, отнесенные к ПКГ первого уровня**

*1 квалификационный уровень:*

- Делопроизводитель
- Оператор диспетчерской службы

**Должности, отнесенные к ПКГ второго уровня**

*1 квалификационный уровень:*

- Секретарь руководителя
- Техник
- Инспектор по кадрам
- Техник по наладке и испытаниям

*2 квалификационный уровень:*

- Заведующий складом

*3 квалификационный уровень:*

- Управляющий сельскохозяйственным участком

*4 квалификационный уровень:*

- Механик
- Буровой мастер
- Мастер

*5 квалификационный уровень:*

- Начальник гаража
- Начальник цеха

**Должности, отнесенные к ПКГ третьего уровня**

*1 квалификационный уровень:*

- Юристконсульт
- Инженер-программист
- Специалист по кадрам
- Специалист по охране труда
- Бухгалтер
- Инженер по ремонту
- Инженер по эксплуатации мелиоративных систем
- Энергетик

- Программист
- Гидрогеолог
- Инженер
- Бактериолог
- Инженер-энергетик
- Гидротехник
- Инженер по ГО и ЧС

*2 квалификационный уровень:*

- Энергетик 2 категории
- Гидротехник 2 категории
- Инженер по эксплуатации мелиоративных систем 2 категории

*3 квалификационный уровень:*

- Бухгалтер 1 категории
- Инженер по эксплуатации мелиоративных систем 1 категории

*4 квалификационный уровень:*

- Ведущий бухгалтер
- Ведущий инженер
- Ведущий специалист
- Ведущий юрисконсульт
- Ведущий гидротехник
- Ведущий инженер по эксплуатации мелиоративных систем
- Ведущий специалист по кадрам
- Ведущий инженер по ремонту
- Ведущий энергетик
- Ведущий инженер-механик
- Ведущий инженер по эксплуатации и ремонту гидротехнических сооружений
- Ведущий инженер по ремонту мелиоративных систем

*5 квалификационный уровень:*

- Заместитель главного бухгалтера
- Главный специалист
- Заместитель начальника отдела
- Главный специалист по охране труда
- Главный механик службы эксплуатации мелиоративных систем

### **Должности, отнесенные к ПКГ четвертого уровня**

*1 квалификационный уровень:*

- Начальник отдела
- Главный гидротехник
- Начальник участка
- Главный гидрогеолог
- Главный механик
- Главный энергетик

*3 квалификационный уровень:*

- Директор филиала

## 2. Наименование профессий рабочих по ЕТКС<sup>1</sup>

- Бригадир на участке основного производства
- Водитель автомобиля
- Дворник
- Изолировщик
- Контролер контрольно-пропускного пункта
- Контролёр водонапорного хозяйства
- Кладовщик
- Машинист насосных установок
- Машинист экскаватора одноковшового
- Машинист экскаватора
- Машинист крана (крановщик)
- Машинист крана автомобильного
- Машинист автовышки
- Машинист крана автомобильного
- Машинист бульдозера
- Машинист скрепера
- Мойщик посуды и ампул
- Наладчик контрольно-измерительных приборов и автоматики
- Осмотрщик гидротехнических сооружений
- Обмотчик элементов электрических машин
- Подсобный рабочий
- Плотник
- Сторож
- Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования
- Слесарь-ремонтник
- Слесарь-сантехник
- Слесарь по топливной аппаратуре
- Слесарь по ремонту автомобилей
- Слесарь аварийно-восстановительных работ
- Тракторист
- Токарь
- Уборщик служебных помещений
- Уборщик производственных помещений
- Электрогазосварщик
- Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
- Электрослесарь по ремонту электрических машин
- Электросварщик ручной сварки
- Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования

---

<sup>1</sup> с указанием разряда

Приложение № 2  
К Положению об оплате труда работников  
ФГБУ «Управление «Саратовмеливодхоз»,  
утвержденному приказом от 13.09.19 № 71

**Критерии и порядок оценки работы филиалов ФГБУ «Управление «Саратовмеливодхоз» для определения размера премии руководителям, специалистам, служащим и рабочим, оплата труда которых производится из средств от приносящей доход деятельности**

| №<br>п/п | Целевые показатели эффективности работы   | Документ | Критерии оценки при выполнении плана финансово-хозяйственной деятельности (%) | Размер снижения премии, (%) |
|----------|---|----------|---|-----------------------------|
|          | Выполнение показателей эффективности в том числе:<br><b>I. Производственные показатели</b>  |          |   |                             |
| 1        | Особый режим работы, связанные с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения) | Приказ   | До 20%  |                             |
| 2        | Добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей)                                 | Приказ   | До 20%  |                             |
| 3        | Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения и подведомственных филиалов   | Приказ   | До 20%  |                             |
| 4        | Привлечение средств от приносящей доход деятельности для развития Учреждения  | Приказ   | До 20%  |                             |
| 5        | Состояние охраны труда и техники безопасности   | Приказ   | До 20%  |                             |

|   | <b>II. Общеотраслевые показатели</b>  |  |  |         |
|---|---|--|--|---------|
| 1 | Наличие просроченной кредиторской задолженности сверх предельно допустимых значений   |  |  | 100%    |
| 2 | Наличие фактов нецелевого использования бюджетных средств   |  |  | 100%    |
| 3 | Наличие задолженности по налогам и сборам   |  |  | до 40%  |
| 4 | Наличие фактов совершения филиалом сделок (иных действий) без согласования с Учреждением (в случае, если такое согласование предусмотрено законодательством РФ и/или локальными нормативными актами учреждения)   |  |  | до 40%  |
| 5 | Наличие непредъявленных исполнительных листов на конец года, фактов недостачи, хищений денежных средств и материальных ценностей, по которым не были приняты меры (обращения в РОВД, суды, дисциплинарные наказания к виновным лицам и т.п.), выявленных в отчетном финансовом году |  |  | до 100% |
| 6 | Наличие случаев производственного травматизма   |  |  | до 100% |
| 7 | Наличие у работников филиала дисциплинарных взысканий за неисполнение или ненадлежащее исполнение по их вине возложенных на них функций   |  |  | до 100% |
| 8 | Несоблюдение сроков и порядка предоставления документов, а также бухгалтерской, статистической и оперативной отчетности, планов финансово-хозяйственной деятельности  |  |  | до 40%  |
| 9 | Наличие задолженности по выплате заработной платы более чем на 5  |  |  | до 100% |

|    |  |  |  |         |
|----|--|--|--|---------|
|    | календарных дней   |  |  |         |
| 10 | Убыточность деятельности филиала при оказании физическим и юридическим лицам услуг (выполнении работ)  |  |  | до 40%  |
| 11 | Нарушение работниками филиала законодательства Российской Федерации о контрактной системе в сфере закупок, законодательства о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц   |  |  | до 40%  |
| 12 | Отсутствие на сайте периодических обновлений информации о деятельности филиала в государственных информационных ресурсах, в которых предусматривается обязательное размещение информации о деятельности федеральных государственных бюджетных учреждений |  |  | до 40%  |
| 13 | Несоблюдение требований охраны труда, правил пожарной безопасности, правил дорожного движения  |  |  | до 100% |
| 14 | Неудовлетворительный эстетический вид прилегающей территории к насосным станциям и ГТС   |  |  | до 40%  |
| 15 | Несоблюдение законодательства по обращению с отходами производства   |  |  | до 40%  |