

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации

**федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Новгородский институт переподготовки и повышения квалификации
руководящих кадров и специалистов агропромышленного комплекса»**

УТВЕРЖДЕНО

Ученым советом

от 30.09.2019 протокол № 7

УТВЕРЖДАЮ

Ректор  Г.В. Ризенко

« 21 » октября 2019 года



ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников федерального государственного
бюджетного образовательного учреждения дополнительного
профессионального образования «Новгородский институт
переподготовки и повышения квалификации руководящих кадров и
специалистов агропромышленного комплекса»**

**Великий Новгород
2019 год**

I Общие положения

Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Новгородский институт переподготовки и повышения квалификации руководящих кадров и специалистов агропромышленного комплекса» (далее - Учреждение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 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» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 33, ст. 3852; № 40, ст. 4544; 2010, № 52, ст. 7104; 2012, № 21, ст. 2652; № 40, ст. 5456; 2013, № 5, ст. 396; 2014, № 4, ст. 373; 2016, № 51, ст. 7391; 2017, № 47, ст. 6985; 2018, № 47, ст. 7262; 2019, №4, ст. 338).

Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда профессорско-преподавательского состава и других работников Учреждения, систематизирует и регламентирует виды и формы оплаты труда.

Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права с учетом:

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

б) государственных гарантий по оплате труда;

в) перечня видов выплат компенсационного характера

в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822 (зарегистрирован Минюстом России 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081), с изменениями, внесенными приказами Минздравсоцразвития России от 19 декабря 2008 г. № 738н (зарегистрирован Минюстом России 21 января 2009 г., регистрационный №

13145), от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Минюстом России 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714) и приказом Минтруда России от 20 февраля 2014 г. № 103н (зарегистрирован Минюстом России 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284) (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);

з) Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 818 (зарегистрирован Минюстом России 1 февраля 2008 г., регистрационный № 11080), с изменениями, внесенными приказами Минздравсоцразвития России от 19 декабря 2008 г. № 739н (зарегистрирован Минюстом России 21 января 2009 г., регистрационный № 13146) и от 17 сентября 2010 г. № 8 Юн (зарегистрирован Минюстом России 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714) (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);

д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

е) мнения представительного органа работников.

Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

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

Допускается использование средств экономии фонда оплаты труда для осуществления социальных выплат, включая оказание материальной помощи.

Определение размеров заработной платы работников Учреждения осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников Учреждения, как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

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.

Размер оплаты труда работника Учреждения за месяц не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного статьей 1 Федерального закона от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены трудовые (должностные) обязанности.

Положение об оплате труда Учреждения утверждается его руководителем с учетом мнения представительного органа работников в соответствии со статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, вводится в действие приказом и распространяется на всех работников Учреждения.

2. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

Заработная плата работников Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, и ее выплата производится в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

Системой оплаты труда Учреждения предусмотрено установление повышающих коэффициентов к окладам работников. Решение об установлении повышающих коэффициентов и их размерах принимается руководителем Учреждения в отношении конкретного работника.

Размеры окладов (должностных окладов), работников Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Указанные размеры устанавливаются с учетом сложности и объема выполняемой работы и на основе отнесения занимаемых ими должностей к следующей профессиональной квалификационной группе:

работников высшего и дополнительного профессионального образования - в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования» (зарегистрирован Минюстом России 22 мая 2008 г., регистрационный № 11725);
общеотраслевых профессий рабочих - в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий

рабочих» (зарегистрирован Минюстом России 23 июня 2008 г., регистрационный №11861) с изменениями, внесенными приказом Минздравсоцразвития России от 12 августа 2008 г. № 417н (зарегистрирован Минюстом России 20 августа 2008 г., регистрационный № 12150);

По должностям работников Учреждений, не включенным в профессиональные квалификационные группы, наименования которых соответствуют Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональным стандартам, размеры должностных окладов устанавливаются локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников Учреждения в зависимости от сложности труда данных работников Учреждений.

В положении об оплате труда работников Учреждения предусматриваются конкретные размеры окладов (должностных окладов) по соответствующим должностям и профессиям (группам должностей и профессий).

Условия оплаты труда работников Учреждения устанавливаются в трудовом договоре, а также меры социальной поддержки работников образовательных учреждений.

Работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III настоящего Положения.

Работникам Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV настоящего Положения.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации, в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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);

Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в повышенном

размере производится по результатам специальной оценки условий труда. Если по результатам специальной оценки условий труда на рабочем месте условия труда признаны оптимальными или допустимыми, то повышение оплаты труда не производится. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам Учреждения производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по письменному соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Оплата за сверхурочную работу устанавливается 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.

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

Оплата за работу в ночное время производится работникам Учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 30, ст. 3640).

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации не менее чем в двойном размере:

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного

оклада) за день или час работы) 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 или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные 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.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Вышеприведенные выплаты стимулирующего характера не являются обязательными и устанавливаются работникам только в случае наличия финансовой возможности у Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются работникам Учреждения в зависимости от стажа работы в Учреждении на основании приказа Учреждения в процентах от оклада (должностного оклада) с учетом следующих критериев:

- при стаже работы от 1 года до 5 лет - 10 процентов;
- при стаже работы от 5 до 10 лет - 15 процентов;
- при стаже работы от 10 до 15 лет - 20 процентов;
- при стаже работы свыше 15 лет - 30 процентов.

Премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие

результаты труда по итогам работы за установленный период.

При премировании учитываются:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение особо важных и срочных работ; своевременность и полнота подготовки отчетности.

Конкретный размер премиальных выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.

Работникам Учреждения устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы. При назначении учитываются:

интенсивность и напряженность работы; участие в выполнении важных работ, мероприятий; обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы служб Учреждения;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа Учреждения;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

Конкретный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы определяется как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда Учреждения и направляются на оплату труда работников Учреждений:

заместителей руководителя, проректора по учебно-методической работе, главного бухгалтера, иных работников, подчиненных руководителю непосредственно - по решению руководителя Учреждения;

руководителей структурных подразделений Учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей,

- по решению руководителя Учреждения на основании представления заместителя руководителя Учреждения;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях Учреждения,

- по решению руководителя Учреждения на основании представления

руководителя соответствующего структурного подразделения или иных лиц в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения.

Установление выплат стимулирующего характера оформляется приказом Учреждения.

По решению руководителя Учреждения работники Учреждения могут быть поощрены путем осуществления нескольких видов выплат стимулирующего характера, указанных в пункте 27 настоящего Положения, одновременно.

При премировании по любому из оснований, предусмотренному настоящим Положением, в обязательном порядке учитывается отсутствие нарушений работником исполнительской и трудовой дисциплины: при наличии у работника неснятого (непогашенного) дисциплинарного взыскания (замечания, выговора) мера поощрения в форме премирования к такому работнику не применяется вплоть до снятия (погашения) дисциплинарного взыскания.

5. Условия оплаты труда руководителя Учреждения (ректора), его заместителя, проректора по учебно-методической работе, главного бухгалтера.

Заработная плата Ректора, его заместителя, проректора по учебно-методической работе и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и ее выплата производится в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

Условия оплаты труда Ректора устанавливаются Министерством сельского хозяйства Российской Федерации в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 16, ст. 1958; 2018, № 32, ст. 5335; №> 47, ст. 7262).

Размер должностного оклада Ректора устанавливается в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения.

Должностные оклады проректора по учебно-методической работе, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада

руководителя Учреждения и фиксируются в трудовых договорах.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством Российской Федерации, выплачиваются Ректору в соответствии с трудовым договором (дополнительным соглашением).

Ректору выплата стимулирующего характера (премия по итогам работы за квартал) выплачивается по решению Минсельхоза России по результатам достижения показателей эффективности деятельности Учреждения и работы руководителя Учреждения за соответствующий период.

Проректору по учебно-методической работе, заместителю руководителя Учреждения и главному бухгалтеру выплаты стимулирующего характера осуществляются в порядке, предусмотренном главой IV настоящего Положения.

Решение о выплатах стимулирующего характера проректору по учебно-методической работе, заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения принимается Ректором.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя, проректора по учебно-методической работе, и главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого Учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) установлен приказом Минсельхоза России от 5 апреля 2017 г. № 164 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров федеральных государственных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Министерства сельского хозяйства Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера)» (зарегистрирован Минюстом России 18 апреля 2017 г., регистрационный № 46418) в кратности 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителя, проректора по учебно-методической работе и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за соответствующий календарный год.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда федеральных государственных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной

государственной службы Министерства сельского хозяйства Российской Федерации в отношении Учреждений, осуществляющих исполнение государственных функций, наделенных в случаях, предусмотренных федеральными законами, полномочиями по осуществлению государственных функций, возложенных на Министерство сельского хозяйства Российской Федерации, а также обеспечивающих деятельность Министерства сельского хозяйства Российской Федерации (административно-хозяйственное, информационно-техническое и кадровое обеспечение, делопроизводство, бухгалтерский учет и отчетность)¹.

6. Другие вопросы оплаты труда работников Учреждения

Работникам Учреждения может оказываться материальная помощь в порядке, установленном настоящим Положением.

Материальная помощь может выплачиваться работнику Учреждения на основании заявления работника (в том числе в связи со смертью близких родственников, уходом в ежегодный основной оплачиваемый отпуск, болезнью работника, тяжелым материальным положением) с обязательным приложением соответствующих документов.

Материальная помощь работникам Учреждения может выплачиваться как за счет средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников Учреждений, так и за счет экономии по фонду оплаты труда.

Работникам Учреждения при наличии средств по фонду оплаты труда могут выплачиваться иные выплаты (в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам и праздникам, в связи с получением государственных наград Российской Федерации и ведомственных наград Минсельхоза России).





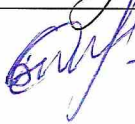


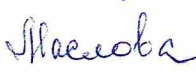


1. **РАЗРАБОТАНО** главным бухгалтером



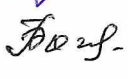


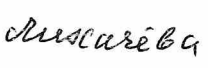
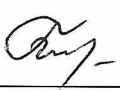

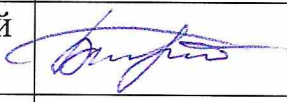




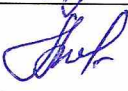

 Рязановой Г.А.

2. **УТВЕРЖДЕНО** на заседании Ученого совета от 30.09.2019
протокол № 7.

3. **ВВЕДЕНО В ДЕЙСТВИЕ** с 01 января 2020 года, приказ ректора
№ 41а от 21.10.2019.

С Положением об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Новгородский институт переподготовки и повышения квалификации руководящих кадров и специалистов агропромышленного комплекса» ознакомлены:

Должность	Фамилия, имя, отчество	Подпись	Дата ознакомления
Проректор по учебно-методической работе	Л.А. Баютина		22.10.2019
Заведующий Учебно-методическим отделом	С.В. Забелина		22.10.2019
Главный бухгалтер	Г.А. Рязанова		22.10.2019
Зам. главного бухгалтера	Н.А. Заднипрянец		22.10.2019
Помощник ректора	О.А. Васильева		22.10.2019
Заведующий библиотекой	Г.М. Дунаева		22.10.2019
Зав.кафедрой «Передовые технологии в АПК»	Б.В. Дубинин		22.10.2019
Зав.кафедрой Экономики, менеджмента и маркетинга	А.М. Козина		22.10.2019
Заведующий отделением компьютерного обеспечения	С.М. Греба		22.10.2019
Заведующий хозяйством.	Л.Е. Захарова		22.10.2019
Руководитель УЦОТ	Л.М. Маслова		22.10.2019
Ведущий специалист УМО	В.Я. Филиппова		22.10.2019
Заведующий общежитием	Е.Я Дмитриева		22.10.2019

Водитель	А.П. Панов		22.10.2019
Водитель	В.В. Бугай		22.10.2019
Вахтер учебного корпуса	О.Ю. Богомолов		22.10.2019
Дежурный по общежитию	В.Н. Матюхина		22.10.2019
Дежурный по общежитию	Р.И. Павлова		22.10.2019
Дежурный по общежитию	О.А. Лихачева		22.10.2019
Дежурный по общежитию	О.В. Корныльева		22.10.2019
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	А.В. Лихачев		22.10.2019
Слесарь – электрик	В.Н. Баранецкий		22.10.2019
Дворник	С.В. Титов		22.10.2019
Уборщица	Н.А. Хохлова		22.10.2019
Уборщица	Ю.В. Зиновьева		22.10.2019
Уборщица	О.Н. Федорова		22.10.2019
<i>Чл спец. УМО</i>	<i>В.В. Зяетин</i>		<i>26.11.20</i>
<i>Зав. УМО</i>	<i>Н.М. Кабарова</i>		<i>12.01.2017.</i>