ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ
«КАРЕЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2015–2018 годы

Утвержден на общем
собрании (конференции) работников
протокол от 15.05.2015 № 1

ГКУ РК "Центр занятости населения Прионежского района"

Зарегистрирован в ~~Министерстве труда и занятости РК~~

Рег. № 23 от 29 мая 2015 г.

Ведущий специалист _____/И.И. Каламаева/

2015 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются ФГБОУ ДПОС «Карельский институт переподготовки и повышения квалификации кадров АПК», именуемый далее «Работодатель», в лице и.о. ректора Богдановой Анны Юрьевны и коллектив Института в лице Представителя трудового коллектива Сизенковой Инги Николаевны.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально трудовые и иные аналогичные отношения в Институте.

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех сотрудников Института.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками Института, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.5. Для исполнения настоящего коллективного договора в Институте могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения Представителя трудового коллектива. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения сотрудников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

2. ДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Коллективный договор заключен сроком на три года, действует с 1 июня 2015 года.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения состава, структуры наименования органа управления Института, расторжения трудового договора с ректором Института.

При реорганизации Института Коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон. При смене собственника имущества Института действие коллективного договора сохраняется в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или сохранении, изменении и дополнении действующего.

В ходе пересмотра коллективного договора должен быть решен вопрос о возможности сохранения льгот для работников и выполнения других условий, предусмотренных прежним коллективным договором.

При ликвидации организации в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор действует в течение всего срока ликвидации (ст. 14 в редакции Федерального Закона от 24.11.1995 года № 176-ФЗ).

Действие коллективного договора распространяется на всех работников Института.

Настоящий коллективный договор разработан равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в Институте оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ. Срочный трудовой договор может быть заключен при выполнении работы в Институте по основаниям, предусмотренным статьей 59 Трудового кодекса РФ.

3.2. В трудовом договоре, заключаемом с сотрудником, могут предусматриваться условия об испытании, об обязанности сотрудника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя.

3.3. Помимо лиц, указанных в статье 70 Трудового кодекса РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, имеющих опыт работы в должности, по которой осуществляется зачисление в штат учреждения, более пяти лет.

3.4. Работодатель и сотрудники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от сотрудников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.5. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость сотрудника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной

необходимости Работодатель имеет право переводить сотрудника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в том же учреждении с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Сотрудник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

3.6. Сотрудники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между сотрудником и Работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации сотрудников, если это является условием выполнения сотрудниками определенных видов деятельности. Сотрудникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

4. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ

4.1. Основаниями прекращения трудового договора являются:

1) соглашение сторон;

2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) расторжение трудового договора по инициативе сотрудника;

4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;

5) отказ сотрудника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;

6) отказ сотрудника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

7) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

8) нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Во всех случаях днем увольнения сотрудника является последний день его работы.

4.2. Работодатель обязуется не позднее, чем за два месяца ознакомить работника с приказом о сокращении численности штата.

4.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата имеют лица, предусмотренные статьей 179 Трудового Кодекса РФ.

4.4. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией института, сокращением численности штата, предоставляется время (не более одного дня в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время и время отдыха работников регулируется в соответствии с трудовым законодательством, настоящим коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1), графиками сменности, утвержденными Работодателем.

5.2. Для профессорско-преподавательского состава, административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала устанавливается 5-дневная рабочая неделя с общими выходными днями - суббота и воскресенье:

	Понедельник-четверг	**Пятница**
Начало работы	8.30	8.30
Обед	с 12.00 до 13.00 часов	
Окончание работы: для женщин для мужчин	 17.00 18.00	 15.30 16.30

Для дежурных по общежитию и сторожей режим работы устанавливается согласно графику сменности.

Дежурные по общежитию	
1 смена	с 8.00 часов до 18.00 часов
2 смена	с 18.00 часов до 8.00 часов
Для сторожей	
с 18.00 часов до 6.00 часов	

5.3. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

5.4. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускаются в исключительных случаях с письменного согласия работника.

5.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем.

Работодатель утверждает график не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и стороны доводят его до сведения всех работников.

5.6. Работникам устанавливается оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- основной 28 календарных дней;
- дополнительный отпуск – 16 календарных дней за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

Право на использования отпуска за 1 год работы возникает у работника по истечении шести месяцев работы в институте. За второй и последующий годы – в соответствии с графиком очередности предоставления отпусков.

5.7. Согласно Постановлению Правительства Российской Федерации от 01.10.2002 года № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам»» ежегодным удлиненным отпуском продолжительностью 56 календарных дней пользуются ректор, проректор по учебно-методической работе, профессорско-преподавательский состав.

5.8. Штатные педагогические работники, работающие на полную ставку, через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Порядок и условия предоставления такого отпуска определяются Минсельхозом России.

5.9. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие сотрудники:

- одинокие родители;
- женщины, имеющие трех и более детей;
- сотрудники, получившие трудовое увечье;
- любые сотрудники при наличии у них путевок на лечение.

5.10. Сотрудники имеют право на получение краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка в связи (статья 128 Трудового Кодекса РФ):

- со свадьбой самого сотрудника – до 5 дней;
- со свадьбой детей – до 2 дней;

- со смертью близких родственников (родителей, супругов, детей) – до 5 дней;
- с рождением ребенка (отцу) – до 5 дней;
- с празднованием юбилея – до 3 дней.

5.11. Работодатель предоставляет работникам дополнительные выходные оплачиваемые дни в связи с определенными событиями (день 1 сентября для матерей, имеющих детей младшего школьного возраста, последний звонок, выпускной).

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Система оплаты труда работников института разработана на основе постановления Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 года № 583 и включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Определение размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера осуществляются в соответствии с Положением об оплате труда работников института (Приложение № 2).

7. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в Институте возлагаются на Работодателя.

7.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность сотрудников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты сотрудников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте; обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда; организацию контроля уполномоченными сотрудниками за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения сотрудниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда;
- проведение за счет собственных средств обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров сотрудников, занятых на работах с вредными условиями труда, и несовершеннолетних с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;
- недопущение сотрудников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование сотрудников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья сотрудников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обязательное социальное страхование сотрудников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление сотрудников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение инструкций по охране труда для сотрудников.

7.3. Сотрудник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в Институте, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные медицинские осмотры.

7.4. При отказе сотрудника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить сотруднику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам сотруднику невозможно, время простоя сотрудника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством РФ.

В случае необеспечения сотрудника средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой.

Отказ сотрудника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

7.5. За нарушение сотрудником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

8. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ СОТРУДНИКА

8.1. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью сотрудников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

8.2. Помимо возмещения вреда, которое должно быть произведено потерпевшему в соответствии с действующим законодательством, Институт выплачивает сотрудникам, переведенным на легкую работу в связи с повреждением здоровья (увечьем) при выполнении трудовых обязанностей, разницу между средней зарплатой до повреждения здоровья и средней зарплатой по новому месту работы до восстановления трудоспособности.

9. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ. ГАРАНТИИ СОТРУДНИКАМ

9.1. Сотрудникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;

- при вынужденном прекращении работы не по вине сотрудника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении сотрудника;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

9.2. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, установленном законодательством в Фонд социального страхования, пенсионный фонд, Фонд обязательного медицинского страхования.

9.3. Работодатель оказывает материальную помощь в следующих случаях и в размере (при наличии средств):

- в связи со смертью близкого родственника или самого работника от 5000 рублей до одной месячной заработной платы;
- в связи с заключением брака работника от 2000 рублей;
- в связи с достижением пенсионного возраста и юбилейными датами работникам, проработавшим в институте длительное время при стаже:
  - до 5 лет – от 3000 рублей;
  - от 5 до 15 лет – от 6000 рублей;
  - свыше 15 лет – до 2-х месячных зарплат;
- на приобретение памятных подарков в связи с торжественными событиями неработающим пенсионерам, Работодатель выделяет от 2000 рублей;
- на приобретение подарков к 23 февраля, 8 марта и Дню работников сельского хозяйства от 500 до 3000 рублей каждому основному работнику;
- на проведение Дня работников сельского хозяйства, Дня пожилого человека – 5000 рублей;
- новогодние подарки детям до 14 лет в размере от 300 рублей.

9.4. Лицам, работающим по совместительству, предоставляются гарантии и компенсации, совмещающие работу с обучением, а также лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, только по основному месту работы. Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым Кодексом лицам, работающим по совместительству, предоставляются в полном объеме.

9.5. Лицам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация при увольнении из расчета за количество отработанного времени.

9.6. Работодатель осуществляет компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно работникам и неработающим членам их семей независимо от времени использования отпуска в соответствии с Федеральным законом от 19 февраля 1993 года № 4520-I "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях".

9.7. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 Трудового Кодекса РФ) (при наличии средств).

9.8. Согласно ст. 168 ТК РФ в случае направления в служебную командировку Работодатель возмещает работнику дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) на территории республики в размере 350 (триста пятьдесят) рублей, за пределами республики в размере 600 (шестьсот) рублей.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу с 1 июня 2015 года и действует в течение всего срока.

10.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

10.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

10.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

10.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения сотрудников в течение пяти дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

Представитель трудового коллектива обязуется разъяснять сотрудникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

10.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Стороны два раза в год отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

10.7. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

10.8. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания.

Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

11. ПОДПИСИ СТОРОН

Коллективный договор одобрен на собрании «15» мая 2015 года.

По поручению собрания коллективный договор подписали:

Со стороны работодателя _____ А.Ю. Богданова

Со стороны коллектива _____ И.Н. Сизенкова

М.П.

Приложение № 2

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ
«КАРЕЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА»

Согласовано:
Представитель трудового коллектива

_____И.Н. Сизенкова
«15» мая 2015 г.

Утверждаю:
И.о. ректора ФГБОУ ДПОС «Карельский институт переподготовки и повышения квалификации кадров АПК»

_____А.Ю. Богданова
«15» марта 2015 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда и материальном стимулировании работников

п. Новая Вилга

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда и материальном стимулировании работников ФГБОУ ДПОС «Карельский институт переподготовки и повышения квалификации кадров агропромышленного комплекса»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 5 августа 2008 года № 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» и призвано обеспечить единообразие в вопросах оплаты труда сотрудников ФГБОУ ДПОС «Карельский институт переподготовки и повышения квалификации кадров АПК» (далее – Институт), соблюдение законодательства в области оплаты труда и защиту трудовых прав сотрудников. Положение предусматривает порядок и условия оплаты труда, порядок расходования средств на оплату труда, систему материального стимулирования и поощрения сотрудников Института. Система материального стимулирования и поощрения имеет целью повышение мотивации к труду сотрудников Института, обеспечение их материальной заинтересованности и повышение ответственности за результаты своей деятельности, в том числе при оказании образовательных услуг.

1.2. Настоящее Положение распространяется на лиц, принятых на работу в соответствии с распорядительными актами ректора Института и осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров. Положение распространяется в равной степени на сотрудников, трудящихся на условиях совместительства (внешнего или внутреннего).

1.3. В настоящем Положении под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые сотрудникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты, производимые сотрудникам в соответствии с трудовым законодательством РФ, настоящим Положением, коллективным договором, трудовыми договорами, иными локальными нормативными актами Института.

1.4. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Института. Фонд оплаты

труда сотрудников Института формируется на календарный год исходя из объема субсидий на выполнение государственного задания и поступлений от приносящей доход деятельности.

1.5. Проведение работы по определению наименования профессий и должностей на предмет соответствия требованиям к квалификации, установлению размеров окладов сотрудников (отнесение к профессиональным квалификационным группам), компенсационных и стимулирующих выплат находится в ведении постоянно действующей комиссии Института.

1.6. При изменении системы оплаты труда заработная плата сотрудников Института (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть ниже, чем выплачиваемая в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема трудовых обязанностей сотрудников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Оплата труда сотрудников Института, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.8. Заработная плата сотрудника Института предельными размерами не ограничивается.

2. Система оплаты труда

2.1. Под системой оплаты труда в настоящем Положении понимается способ расчета размеров вознаграждения, подлежащего уплате сотрудникам за выполнение ими трудовых обязанностей.

2.2. В Институте устанавливается повременно-премиальная система оплаты труда, если трудовым договором с сотрудником не предусмотрено иное.

2.3. Повременно-премиальная система оплаты труда предусматривает, что величина зарплаты сотрудника зависит от фактически отработанного времени, учет которого ведется в соответствии с документами учета рабочего времени (табелями).

2.4. Оплата труда сотрудников Института состоит из гарантированной и переменной частей. К гарантированной части заработной платы относится оклад, компенсационные выплаты, а также определенные стимулирующие выплаты. К переменной части заработной платы относятся стимулирующие выплаты, не отнесенные к гарантированным.

2.4.1. Должностной оклад – гарантированный фиксированный размер оплаты труда сотрудника за выполнение трудовых обязанностей за единицу времени на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказами Минздравсоцразвития России.

2.4.2. К гарантированным компенсационным выплатам относятся:

- доплаты и надбавки за особые условия труда (работы с вредными и (или) опасными условиями труда);
- доплаты и надбавки за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, при выполнении работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и др.);
- районный коэффициент в размере 15% и 50% надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям Республики Карелия;
- надбавка к окладам в размере 25% специалистам, работающим на селе и вступившим в трудовые отношения до 1 января 2005 года, и длящихся правоотношений в полном объеме.

2.4.3. Стимулирующие выплаты подразделяются на гарантированную часть зарплаты и переменную часть зарплаты.

К гарантированной части зарплаты относятся следующие стимулирующие выплаты:

- надбавка за качество выполняемых работ;
- повышающий коэффициент за управление персоналом.

К переменной части зарплаты относятся следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты, зависящие от эффективной работы учреждения (по результатам работы), подразделения, конкретного сотрудника;
- премии.

3. Должностной оклад

3.1. Размер должностного оклада сотрудника устанавливается в трудовом договоре.

3.2. Должностной оклад сотрудников из числа профессорско-преподавательского состава рассчитывается за выполнение работы в пределах 36-часовой рабочей недели с учетом выполнения учебной работы, а также осуществления научно-исследовательской, учебно-методической, организационно-методической, консультационной работы, что соответствует 1500 часов в год.

Объем учебной работы сотрудника из числа профессорско-преподавательского состава составляет не более 500 часов в учебном году.

Сотрудникам из числа профессорско-преподавательского состава наряду с основной нагрузкой разрешено выполнять работу по совместительству, не превышая 0,5 ставки в год, а также вести почасовую нагрузку в объеме 300 часов в год.

3.3. Ставки почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год за проведение учебных занятий по дополнительным профессиональным образовательным программам устанавливаются с учетом наличия ученой степени в разрезе контингента обучающихся в абсолютной сумме приказом ректора Института на начало календарного года.

3.4. Оклады педагогических работников установлены с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 года № 217н.

На основании части 11 статьи 108 Закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ размеры должностных окладов научно-педагогических работников, установленные по квалификационным уровням ПКГ, увеличиваются на следующие величины:

- 3000 руб. – за ученую степень кандидата наук;
- 7000 руб. – за ученую степень доктора наук.

На основании части 11 статьи 108 Закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ размеры должностных окладов всех педагогических работников, установленные по квалификационным уровням ПКГ, увеличиваются на размер ежемесячной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 150 рублей. Свои расходы на книгоиздательскую продукцию и периодические издания педагогические работники документами не подтверждают.

3.5. Оклады сотрудников, занимающих должности руководителей структурных подразделений и специалистов, устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н.

3.6. Оклады сотрудников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н.

3.7. Должностной оклад ректора Института определяется трудовым договором. Размер должностного оклада ректора устанавливается в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 06.08.2008 года № 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», и приказами Минздравсоцразвития России.

Должностные оклады заместителей ректора и главного бухгалтера Института устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада ректора.

4. Условия, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного характера

4.1. Сотрудникам учреждения устанавливаются следующие доплаты:

- за сверхурочную работу;
- работу в выходные и праздничные дни;
- работу в ночное время;
- выполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника;
- совмещение профессий (должностей);
- расширение зон обслуживания, увеличение объема работы;
- работу с вредными, опасными и другими особыми условиями труда.

4.2. В настоящем Положении под сверхурочной понимается работа, производимая сотрудником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

За сверхурочную работу сотрудникам устанавливается повышенная оплата в размере:

- за первые два часа сверхурочной работы – не менее полуторной часовой ставки;
- за последующие часы сверхурочной работы – не менее чем в двойном размере часовой ставки.

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

Привлечение сотрудников к сверхурочной работе осуществляется на условиях и в порядке, установленных статьей 99 Трудового кодекса РФ. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого сотрудника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.3. Работа в выходные и праздничные дни сотрудникам с повременной оплатой труда оплачивается сверх оклада в размере не менее:

- в размере 100 процентов часовой (дневной) ставки – если работа в выходной или праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;
- в размере 200 процентов часовой (дневной) ставки – если работа в выходной или праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Привлечение сотрудников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется на условиях и в порядке, установленных статьей 113 Трудового кодекса РФ.

4.4. В настоящем положении под работой в ночное время понимается работа с 10 часов вечера до 6 часов утра.

За работу в ночное время сотрудникам с повременной оплатой труда устанавливаются доплаты в размере 35 процентов часовой части оклада за каждый полный час работы в ночное время.

Расчет повышения оплаты труда сотрудника Института за работу в ночное время определяется путем деления должностного оклада сотрудника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой сотруднику.

4.5. Работникам могут устанавливаться доплаты по соглашению сторон, в том числе:

- за выполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания.

4.6. Совокупный размер доплат, установленных сотруднику, максимальным размером не ограничивается.

5. Условия, размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера

В целях усиления материальной заинтересованности сотрудников в повышении качества выполняемых задач, своевременном и добросовестном исполнении должностных обязанностей, повышении степени ответственности за порученный участок работы в

Институте назначаются и выплачиваются выплаты стимулирующего характера, которые подразделяются на следующие категории:

- гарантированные выплаты;
- выплаты, зависящие от качества работы;
- премии.

5.1. Гарантированные стимулирующие выплаты

5.1.1 Настоящим Положением устанавливаются повышающий коэффициент к окладам работников за управление персоналом.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

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

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на календарный год на основании приказа ректора Института, который издается в течение первых пяти рабочих дней календарного года. В приказе в отношении каждого сотрудника указываются: основания (критерии) для установления повышающего коэффициента; величина повышающего коэффициента.

При возникновении в течение календарного года обстоятельств, влияющих на установление (увеличение) или снятие (уменьшение) коэффициента, ректор Института издает дополнительный приказ, в котором указываются: основания (критерии) для установления (увеличения) сотруднику повышающего коэффициента и его величина; основания для снятия (уменьшения) повышающего коэффициента.

Повышающий коэффициент за управление персоналом дифференцирует оплату труда руководителей структурных подразделений в зависимости от количества персонала структурного подразделения. Повышающий коэффициент устанавливается руководителю структурного подразделения в размере:

- 0,10 – при наличии в подразделении от двух до семи должностей включительно;
- 0,20 – при наличии в подразделении восьми должностей и более.

5.1.2. Настоящим Положением устанавливаются стимулирующие надбавки к окладу за качество выполнения работ

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению ректора Института на основании представлений (служебных записок):

- от руководителей структурных подразделений. Такие служебные записки подготавливаются на основании должностных инструкций сотрудников;
- от секретаря-документоведа. Такие служебные записки подготавливаются на основании записей в трудовых книжках, трудовых договоров сотрудников и документов, подтверждающих наличие ученой степени, дополнительной подготовки.

Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается работникам Института, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков, в следующих размерах:

- 10% от оклада – за почетное звание «Заслуженный»;
- 15% от оклада – за знание и использование в работе одного и более иностранных языков;
- 20% от оклада – за почетное звание «Народный», «Отличник народного просвещения»;
- 25% от оклада – за почетное звание «Заслуженный» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;
- 35% от оклада – за почетное звание «Народный», «Отличник народного просвещения» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков.

Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается по одному из предложенных оснований, имеющему большее значение.

Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ не применяется в отношении работников, которым установлены оклады за звания действительного члена и члена-корреспондента государственных академий наук.

5.1.3. Право на стимулирующие выплаты за образование, государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия, ученую степень возникает в следующие сроки:

- при получении образования – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

5.2. Выплаты, зависящие от качества работы

В зависимости от эффективности работы (по результатам деятельности) Института, подразделения, каждого сотрудника могут устанавливаться стимулирующие выплаты – персональная надбавка за качество и высокие результаты выполняемых работ.

Премирование работника производится по итогам работы за месяц, квартал и год.

Надбавка не суммируется и считается равной нулю при следующих обстоятельствах:

- прогуле (отсутствии на рабочем месте без уважительной причины более четырех часов подряд в течение рабочего дня);
- появлении на работе в состоянии алкогольного, токсического или иного наркотического опьянения;
- наличии действующего дисциплинарного взыскания.

Персональная надбавка за качество и высокие результаты выполняемых работ выплачивается на основании:

- представленных отчетов по выполнению показателей эффективности работы сотрудника за отчетный период (месяц, квартал, год);
- сроков представления отчетных данных: 1-го числа каждого месяца. Отчетные данные за IV квартал представляются не позднее 20 декабря текущего года;
- пояснительной записки, в которой описана выполненная работа по достижению каждого показателя и указаны причины увеличения (снижения) выполнения показателей.

К пояснительной записке прилагаются документы, подтверждающие фактическое выполнение показателей эффективности деятельности работника (при их наличии).

Ответственными за представление отчета о выполнении показателей эффективности деятельности работников являются руководители структурных подразделений.

5.3. Премии

5.3.1. Сотрудникам Института выплачиваются единовременные (разовые) премии:

- по итогам работы за год;
- за выполнение отдельных особо сложных и важных поручений.

5.3.1.1. Премия по итогам работы за год выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы. При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение 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 Института;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Института;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

5.3.1.2. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно. При премировании учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (в условиях, отклоняющихся от нормальных);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Института среди населения.

Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

5.3.2. Премии выплачиваются при наличии свободного остатка средств в пределах фонда оплаты труда Института (как из бюджетных, так из внебюджетных средств).

5.3.3. Размер единовременных (разовых) премий устанавливается приказом ректора Института. Приказ издается на основании протокола заседания ректората.

5.3.4. Премирование ректора Института осуществляется с учетом результатов деятельности Института в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Института за счет ассигнований федерального бюджета, централизованных главным распорядителем средств федерального бюджета на эти цели.

Размеры премирования ректора, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются главным распорядителем средств федерального бюджеты в дополнительном соглашении к трудовому договору с ректором Института.

Заместителям ректора, главному бухгалтеру Института осуществляются выплаты стимулирующего характера по решению ректора Института в соответствии с показателями эффективности деятельности института в сфере зоны ответственности заместителей ректора, главного бухгалтера.

6. Материальная помощь

6.1. Из фонда оплаты труда сотрудникам может быть оказана материальная помощь.

В настоящем Положении под материальной помощью понимается помощь, оказываемая сотрудникам учреждения в связи с наступлением чрезвычайных обстоятельств.

6.2. Чрезвычайными считаются следующие обстоятельства:

- смерть мужа, жены, сына, дочери, отца, матери, брата, сестры;
- причинение значительного ущерба жилищу сотрудника вследствие пожара, наводнения и иных чрезвычайных ситуаций;
- получение увечья или иное причинение вреда здоровью сотрудника.

Работодатель может признать чрезвычайными иные обстоятельства.

6.3. Работодатель оказывает материальную помощь в следующих случаях и в размере (при наличии средств):

- в связи со смертью близкого родственника или самого работника от 5000 рублей до одной месячной заработной платы;
- в связи с заключением брака работника от 2000 рублей;
- в связи с достижением пенсионного возраста и юбилейными датами работникам, проработавшим в институте длительное время при стаже:
  - до 5 лет – от 3000 рублей;
  - от 5 до 15 лет – от 6000 рублей;
  - свыше 15 лет – до 2-х месячных зарплат;
- на приобретение памятных подарков в связи с торжественными событиями неработающим пенсионерам, Работодатель выделяет от 2000 рублей;
- на приобретение подарков к 23 февраля, 8 марта и Дню работников сельского хозяйства от 500 до 3000 рублей каждому основному работнику;
- на проведение Дня работников сельского хозяйства, Дня пожилого человека – 5000 рублей;
- новогодние подарки детям до 14 лет в размере от 300 рублей.

6.4. Предоставление материальной помощи производится при представлении сотрудником документов, подтверждающих наступление чрезвычайных обстоятельств.

7. Начисление и выплата заработной платы

7.1. Заработная плата начисляется сотрудникам в размере и порядке, предусмотренных настоящим Положением.

7.2. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы, утвержденные ректором Института.

7.3. Табели учета рабочего времени заполняют и подписывают начальники структурных подразделений, секретарь-документовед.

7.4. Сотрудникам, проработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.

7.5. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (виду работ).

7.6. Заработная плата перечисляется на указанный сотрудником счет в банке на условиях, предусмотренных трудовым договором.

7.7. Перед выплатой заработной платы каждому сотруднику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате.

7.8. Выплата заработной платы за текущий месяц производится два раза в месяц: не позднее 25-го числа месяца и не позднее 10-го числа следующего месяца (окончательный расчет за месяц).

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

7.10. При невыполнении сотрудником должностных обязанностей по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы сотрудника.

При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, за сотрудником сохраняется не менее двух третей должностного оклада.

При невыполнении должностных обязанностей по вине сотрудника выплата должностного оклада производится в соответствии с объемом выполненной работы.

7.11. Удержания из заработной платы сотрудника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по заявлению сотрудника.

7.12. Справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из нее выдаются только лично сотруднику, либо иному лицу по доверенности сотрудника, заверенной ректора Института, либо нотариально.

7.13. Оплата отпуска сотрудникам производится не позднее чем за три дня до его начала.

7.14. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся сотруднику заработной плате производится в последний день работы.

Если сотрудник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления сотрудником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся сотруднику при увольнении, указанный выше срок сотруднику выплачивается не оспариваемая работодателем сумма.

7.15. В случае смерти сотрудника заработная плата, не полученная им, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, не позднее недельного срока со дня подачи в бухгалтерию учреждения документов, удостоверяющих смерть сотрудника.

8. Ответственность работодателя

8.1. За задержку выплаты заработной платы работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством РФ.

8.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом за сотрудником сохраняется должность и должностной оклад.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до принятия нового положения.

9.2. Настоящее Положение применяется к трудовым отношениям, возникшим до вступления его в действие.