

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ, НАУЧНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ  
ПОЛИТИКИ И РЫБОХОЗЯЙСТВЕННОГО КОМПЛЕКСА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
дополнительного профессионального образования «Липецкий  
институт переподготовки и повышения квалификации кадров  
агропромышленного комплекса»

Рассмотрено  
Ученым советом  
ФГБОУ ЛИППКК АПК  
Протокол № 5  
«19» июня 2021 г.

Утверждаю

Ректор ФГБОУ ЛИППКК АПК

М.В. Никонов



2021 г.

**Положение об оплате труда работников ФГБОУ ЛИППКК АПК**

Липецк 2021

## 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Липецкий институт переподготовки и повышения квалификации кадров 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).

1.2. 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 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);

г) 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.

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

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

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

1.6. 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.

1.7. 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.

1.8. 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.

1.9. 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 Учреждений**

2.1. Заработная плата работников Учреждений 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.

2.2. 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. №417(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.

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

образовательных учреждений.

2.4. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 3 настоящего Положения.

2.5. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой 4 настоящего Положения.

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

3.1. 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).

3.2. 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.

3.3. 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.

3.4. Оплата за работу в ночное время (промежуток с 22:00 до 6:00) производится работникам Учреждения за каждый час работы в ночное время составляет 20 процентов часовой тарифной ставки или оклада (рассчитанного в пересчете на час работы) 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).

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

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**

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

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.

4.2. 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:

проректоров, главного бухгалтера, иных работников, подчиненных руководителю непосредственно – по решению руководителя Учреждения;

руководителей структурных подразделений Учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных проректорам, - по решению руководителя Учреждения на основании представления проректоров 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.

4.3. По решению руководителя Учреждения работники Учреждения могут быть поощрены путем осуществления нескольких видов выплат стимулирующего характера, указанных в пункте 2 настоящего Положения, одновременно.

4.4. При премировании по любому из оснований, предусмотренному настоящим Примерным 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), проректоров, главного бухгалтера.**

5.1. 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.

5.2. Условия оплаты труда Ректора устанавливаются Минсельхозом России 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.

5.3. Должностные оклады проректоров, главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения и фиксируются в трудовых договорах.

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

5.5. 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.

5.6. Проректорам и главному бухгалтеру выплаты стимулирующего характера осуществляются в порядке, предусмотренном главой IV настоящего Положения.

Решение о выплатах стимулирующего характера проректорам и главному бухгалтеру Учреждения принимается Ректором.

5.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, проректоров и главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого Учреждения (без учета заработной платы руководителя, проректоров 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, проректоров и главного бухгалтера)» (зарегистрирован Минюстом России 18 апреля 2017 г., регистрационный № 46418) в кратности 8.

5.8. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, проректоров и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за соответствующий календарный год.

5.9. 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 Минсельхоза России в отношении Учреждений, осуществляющих исполнение государственных функций, наделенных в случаях, предусмотренных федеральными законами, полномочиями по осуществлению государственных функций, возложенных на Минсельхоз России, а также обеспечивающих деятельность Минсельхоза России (административно-хозяйственное, информационно-техническое и кадровое обеспечение, делопроизводство, бухгалтерский учет и отчетность).

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

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

6.2. 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.

6.3. 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.

6.4. 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).

## **7. Заключительные положения**

7.1. Настоящее Положение рассматривается на заседании Ученого совета Учреждения и утверждается ректором.

7.2. Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим деятельность образовательного учреждения.

7.3. В настоящее Положение могут вноситься изменения и дополнения в связи с изменениями законодательства РФ и необходимостью совершенствования образовательной деятельности Учреждения.

7.4. Положение принимается на неопределенный срок. После принятия новой редакции Положения, предыдущая редакция утрачивает силу.