

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Федерального Государственного бюджетного научного учреждения
«Поволжский научно исследовательский институт производства и
переработки мясомолочной продукции» на 2015-2018 гг.

Государственное казенное учреждение
Волгоградской области Центр занятости
населения города Волгограда
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
регистрационный номер 382-2016-В/Д
от 05 февраля 2016 г.
номер в журнале регистрации 382
Ответственный за регистрацию
главный инспектор
Внукова Е.С.

Утверждён

сотрудниками ГНУ НИИММП

«11» декабря 2015 г.

Представитель работодателя –
ВРИО директора ГНУ НИИММП
М.И. Сложенкина

11.12.2015г.



Представитель работников -
председатель Совета работников
Карпенко Е.В.

11.12.2015г.

2015 г.

Содержание коллективного договора

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.....	4
РАЗДЕЛ 3. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.....	5
РАЗДЕЛ 4. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.....	7
РАЗДЕЛ 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	9
РАЗДЕЛ 6. ОХРАНА ТРУДА.....	9
РАЗДЕЛ 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ.....	11
РАЗДЕЛ 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	11
ПРИЛОЖЕНИЕ № 1 (Положение об оплате труда работников института).....	13
ПРИЛОЖЕНИЕ №2 (Перечь норм бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, выдаваемых работникам института).....	27
ПРИЛОЖЕНИЕ №3 (Правила внутреннего трудового распорядка).....	29
ПРИЛОЖЕНИЕ № 4 (ПЛАН работы по охране труда, профилактике травматизма и улучшению условий труда на 2016 год).....	36
ПРИЛОЖЕНИЕ № 5 (Устав Совета работников ГНУ НИИММП).....	38

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Федеральном Государственном бюджетном научном учреждении «Поволжский научно исследовательский институт производства и переработки мясомолочной продукции» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Сторонами настоящего коллективного договора являются Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя – ВРИО директора Федерального Государственного бюджетного научного учреждения «Поволжский научно исследовательский институт производства и переработки мясомолочной продукции» (далее институт) М.И. Сложенкина и Работники в лице уполномоченного в установленном порядке представителя заведующего комплексной аналитической лабораторией Е.В. Карпенко.

1.2. Предмет договора

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.3. Коллективный договор заключен на три года 2015-2018, вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.4. В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и в других случаях, установленных законодательством.

Работодатель обязуется:

1.6. Направить в подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в течение семи дней со дня подписания в орган по труду для уведомительной регистрации.

1.7. Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников под роспись.

РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевым, областным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. При этом работодатель обязан выдать копию трудового договора работнику под роспись.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

2.3. При приёме на работу работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.5. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.6. По инициативе работодателя допускается изменение определённых сторонами существенных условий трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 ТК РФ).

2.7. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ч. 2 ст. 74, ст. 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую

имеющиеся в учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности (ст. 74 ТК РФ).

2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 3. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

3.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

3.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях). Возможна иная форма оплаты труда (натуральная). При этом доля заработной платы, выплачиваемой в денежной форме, не может быть ниже 80 процентов от общей суммы заработной платы.

3.1.2. Заработную плату выплачивать не реже чем два раза в месяц в кассе организации или по заявлению работника перечислять на его лицевой счет в банке за счет работодателя (в том числе на пластиковую карту) 15 и последнего числа каждого месяца.

3.1.3. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

3.1.4. Система оплаты труда в институте установлена Положением об оплате труда (приложение № 1 к коллективному договору), которое разработано в соответствии

- Трудовым кодексом РФ;

- Примерным положением об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений сферы научных исследований и разработок, подведомственных Федеральному агентству научных организаций;

- 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 в настоящее время 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), с учетом Рекомендаций, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2008 г. № 425н «Об утверждении Рекомендации по

разработке федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений»;

- Федеральным законом №408 от 01.12.2014 г «О внесении изменения в ст. 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда»;

- Уставом, локальными нормативными актами и приказами Федерального Государственного бюджетного научного учреждения «Поволжский научно исследовательский институт производства и переработки мясомолочной продукции», далее по тексту - Институт);

- С учетом мнения совета трудового коллектива, с целью урегулирования вопросов оплаты труда работников Института

3.1.5. Установить следующие виды выплат стимулирующего характера:

3.1.5.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

3.1.5.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

3.1.5.3. Премияльные выплаты по итогам работы.

3.1.6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера закреплены в Положении об оплате труда (приложение № 1 к коллективному договору).

3.1.7. Установить следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.7.1. Надбавка за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда;

3.1.7.2. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

3.1.7.3. Доплата за совмещение профессий (должностей);

3.1.7.4. Доплата за расширение зон обслуживания;

3.1.7.5. Доплата за работу в ночное время;

3.1.7.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

3.1.8. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера закреплены в Положении об оплате труда (приложение № 1 к коллективному договору).

3.1.9. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты, конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора, устанавливается приказом директора института и оформляется в виде дополнительного соглашения к трудовому договору.

3.1.10. За каждый час работы в ночное время производить доплату в размере 35 процентов от должностного оклада за работу в нормальных условиях, но в любом случае эти доплаты не могут быть ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.1.11. Юбилярам (50, 55, 60, 65, 75, 80 лет) производить единовременную выплату при непрерывном стаже работы в институте:

- до одного года - половину должностного оклада;
- от одного до пяти лет - один должностной оклад;
- свыше пяти лет - два и более должностных оклада.

3.1.12. Выплачивать материальную помощь к отпуску (при наличии экономии средств) в размере до одного оклада.

3.1.13. Выплачивать материальную помощь работнику в случае тяжелого заболевания, получения травмы, операции, а также в случае уничтожения или повреждения имущества работника в случае пожара, наводнения, урагана и иных аналогичных природных явлений и происшествий техногенного характера. Размер материальной помощи определяется в каждом конкретном случае в зависимости от тяжести вреда, причиненного здоровью или имуществу работника, наличия средств. Материальная помощь предельным размером не ограничивается.

3.2. Гарантии и компенсации

3.2.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в следующих размерах: Суточные – Москва, Санкт-Петербург-700,0 рублей; Другие города-500,0 рублей; По области -200 рублей. Расходы по проезду возмещаются по документам в полном объеме. Найму жилого помещения по документам в полном объеме, без документов Москва, Санкт-Петербург, другие города -200,0 рублей, по области -100 рублей.

3.2.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173-177).

3.2.3. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в повышенном, по сравнению с установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, размере (п. 3.7).

РАЗДЕЛ 4. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу организации не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению

работников - работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

4.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения организации. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения Совета работников.

4.3. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшим в организации более 10 лет.

4.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

4.5. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни (кроме организаций, где невозможно приостановить производство);

- ограничивает (не использует) или сокращает прием иностранной рабочей силы;

- приостанавливает найм новых работников;

- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;

- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

4.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время (не менее 7 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования - средства организации).

4.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику может выплачиваться дополнительное выходное пособие в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством:

- для лиц, проработавших в организации свыше 10 лет, 100 процентов среднего месячного заработка;

- для лиц, проработавших в организации от 5 до 10 лет 50 процентов среднего месячного заработка.

4.8. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

РАЗДЕЛ 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

5.2. В организации может применяться сокращенное рабочее время (по желанию работника):

- беременным женщинам;
- женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет;
- лицам, частично утратившим трудоспособность на производстве;
- уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- по семейным обстоятельствам.

5.3. Перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам с 12³⁰ до 13³⁰ (указать время).

5.4. Выходными днями считать субботу и воскресенье.

5.5. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим днем.

5.6. Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

5.7. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

РАЗДЕЛ 6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.1.1. Выделить на мероприятия по охране труда денежные средства.

6.1.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий.

6.1.3. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

6.1.4. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

6.1.5. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.1.6. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.

6.1.7. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие компенсации:

- дополнительный отпуск, присоединяемый к основному, и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей.
- молоко или другие равноценные пищевые продукты по перечню профессий и должностей;
- лечебно-профилактическое питание по перечню профессий и должностей.

6.1.8. Установить единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) сверх установленных законодательством в случаях:

- гибели работника при исполнении трудовых обязанностей – 10 минимальных размеров оплаты труда;
- получения работником инвалидности при исполнении трудовых обязанностей - 5 минимальных размеров оплаты труда.

6.1.9. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда;
- выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;
- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

6.1.10. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

6.1.11. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда.

6.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

РАЗДЕЛ 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

7.1. В случае смерти работника (или его близких родственников: матери, отца, сына, дочери, супруга, супруги) оказывать помощь в организации похорон. Материальная помощь, выплачиваемая для организации похорон предельным размером не ограничена и зависит от наличия средств. В случае гибели работника на производстве выплачивать членам семьи погибшего, помимо предусмотренных действующим законодательством компенсаций, единовременное пособие в размере 10 минимальных размеров оклада по ПКГ (рекомендуемых по профессиональной квалификационной группе).

7.2. При рождении ребенка у работника организации выплачивать ему материальную помощь в размере 1 минимального оклада по ПКГ (рекомендуемых по профессиональной квалификационной группе).

7.3. Компенсировать затраты работников, имеющих детей, на приобретение путевок в детские оздоровительные лагеря в размере не менее 2000 руб.

РАЗДЕЛ 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

8.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

8.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованных порядке, формах и сроках.

8.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

8.6. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации.

8.8. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

8.9. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

ПРИЛОЖЕНИЯ:

Приложение №1. Положение об оплате труда работников института.

Приложение №2. Перечень норм бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, выдаваемых работникам института.

Приложение №3. Правила внутреннего трудового распорядка.

Приложение №4. Мероприятия, обеспечивающие безопасные условия труда на 2015-2018 год.

Приложение №5. Устав Совета работников Федерального Государственного бюджетного научного учреждения «Поволжский научно исследовательский институт производства и переработки мясомолочной продукции».


От Работодателя
ВРИО директора


_____ **М.И. Сложенкина**

От Работников
председатель Совета работников


_____ **Е.В. Карпенко**



Принято с учетом мнения совета
 трудового коллектива ГНУ НИИММП
 Протокол № 1 от 27.01.2015 г
 Председатель  Бармина Т.Н.

УТВЕРЖДАЮ
 Директор ГНУ НИИММП
 Горлов И.Ф.
 « 02 » февраля 2015г.



Положение
 об оплате труда работников
 Федерального Государственного бюджетного научного учреждения
 «Поволжский научно исследовательский институт производства и
 переработки мясомолочной продукции»

I. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного учреждения «Поволжский научно исследовательский институт производства и переработки мясомолочной продукции» подведомственного Федеральному агентству научных организаций (далее соответственно - Положение учреждения), разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом РФ;
- Примерным положением об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений сферы научных исследований и разработок, подведомственных Федеральному агентству научных организаций;
- 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 в настоящее время 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), с учетом Рекомендаций, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2008 г. № 425н «Об утверждении Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета

примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений»;

- Федеральным законом № 408 от 01.12.2014 г «О внесении изменения в ст. 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда»;

- Уставом, локальными нормативными актами и приказами Федерального Государственного бюджетного научного учреждения «Поволжский научно исследовательский институт производства и переработки мясомолочной продукции», далее по тексту - Институт);

- С учетом мнения совета трудового коллектива, с целью урегулирования вопросов оплаты труда работников Института

2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Института за счет всех источников финансирования.

3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, при этом учитывается мнение представительного органа работников. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Института (из всех источников финансирования).

4. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актам, приказами о выплатах социального характера или коллективным договором Института.

5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников Института как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников учреждений, 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. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

7. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в соответствии с ранее

применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

8. На работников Института распространяются нормативно-правовые акты РФ в части государственных гарантий по оплате труда, в том числе минимального размера оплаты труда, сроков и очередности выплаты заработной платы, оплаты отпусков и обязательных выплат в Фонды социального страхования, обязательного медицинского страхования, по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, Пенсионный фонд РФ.

9. Действие настоящего положения распространяется на всех работников Института вне зависимости от источника средств, из которого финансируется оплата труда работника (федеральный бюджет, дополнительное бюджетное финансирование за счет средств полученных от сдачи в аренду имущества, гранты научных фондов и иные доходы, полученные от предпринимательской деятельности).

II. Порядок и условия оплаты труда работников Института

10. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях;

- перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях;

- настоящего Положения;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением комиссии;

- мнения представительного органа работников;

- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

11. Размеры окладов (должностных окладов) работников Института, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения

занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), утверждаемых в установленном порядке.

В случае если должности служащих, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются по ПКГ.

Должностные оклады по профессиональным квалификационным группам / квалификационным уровням приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

В должностной оклад входит минимальный оклад по профессиональным квалификационным группам / квалификационным уровням, а также повышающий коэффициент к окладу по должностям по которым в соответствии с квалификационными требованиями предусмотрены ученые степени, а также повышающие коэффициенты по должностям которые отнесены к одному квалификационному уровню, как например младший научный сотрудник и научный сотрудник. Повышающий коэффициент устанавливается приказом руководителя учреждения, с учетом обеспечения финансовыми средствами на определенный период времени.

12. Оклады (должностные оклады) пересматриваются учреждением, в случае, если они установлены в меньшем размере, чем настоящим Положением. Принятие настоящего Положения не является основанием для снижения окладов (должностных окладов), если они установлены в большем размере, с учетом последующей индексации окладов (должностных окладов).

13. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений учреждения, за исключением оклада (должностного оклада) заместителя главного бухгалтера, устанавливаются на 10 - 20% ниже окладов (должностных окладов) руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений.

14. Размеры окладов работников учреждений, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Минимальные размеры окладов по разрядам выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих приведены в приложении № 2 к настоящему Положению.

15. С учетом условий труда работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III настоящего Положения.

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

17. С 1 января 2015 г минимальный размер оплаты труда работников Института, установленный Федеральным законом №408 от 01.12.2014 г «О внесении изменения в ст. 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» не может быть меньше 5965 руб.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

18. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам Института устанавливаются выплаты компенсационного характера.

19. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081; Российская газета, 2008, № 30), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 738н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный № 13145), от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714) и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284; Российская газета), работникам учреждений могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

в) 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);

20. Оплата труда работников Института, занятых на работах с вредными, опасными и особыми условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

21. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам учреждений устанавливается доплата по соглашению сторон.

22. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждений за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; № 27, ст. 2878; др. постановления) 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).

Минимальный размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет от 20% оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Расчет повышения оплаты труда за работу в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника учреждения на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время работникам Института устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

24. В целях поощрения работников Института за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818 (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 1 февраля 2008 г., регистрационный № 11080), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 739н (зарегистрирован Министерством юстиции РФ 21 января 2009 г., регистрационный № 13146) и от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714), работникам Института устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

25. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. Объем средств на указанные выплаты

может составлять от 30% и выше средств на оплату труда, формируемых за счет средств федерального бюджета.

26. Введение выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимается учреждениям самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, сформированного из всех источников.

27. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются положением об оплате труда учреждения, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничены.

28. Стимулирующие выплаты устанавливаются в зависимости от выполнения показателей и критериев эффективности труда. При этом учитывается:

29.

29.1. Для научных работников учреждений:

трудовой вклад научного работника в выполнение проводимых учреждением научно-исследовательских работ (в составе временных творческих коллективов);

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

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

публикации по профилю научной деятельности учреждения монографий, книг и учебников;

осуществляемое по поручению руководства учреждения наставничество, научное руководство аспирантами;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российской науки как внутри страны, так и за ее пределами;

непосредственное участие в выполнении грантов, конкурсах, договорах гражданско-правового характера, экспериментальных группах и других приносящих доход мероприятиях;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области научных исследований, грантов государственных научных фондов;

наличие объектов интеллектуальной собственности, патентов на них;

участие в методической работе и инновационной деятельности учреждения;

освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;

присвоение степени доктора, кандидата наук;

использование новых эффективных технологий в процессе работы;
успешное выполнение планов научно-исследовательских работ и других работ исследовательского характера за определенный срок (квартал, год) или по завершении работы (этапа);

достижения в инновационной деятельности учреждения;
выполнение особо важных и срочных работ.

29.2. Для работников учреждений, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих:

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения); выполнение особо важных и срочных работ.

30. При установлении выплат стимулирующего характера работникам учитывается:

высокая степень самостоятельности и ответственности при выполнении работы:

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 работника в выполнении важных работ, мероприятий.

31. Конкретный размер стимулирующей выплаты может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.

V. Условия оплаты труда директора Института, его заместителей, главного бухгалтера

32. Условия оплаты труда **директора Института** определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329.

33. Размер должностного оклада директора Института определяется Федеральным агентством научных организаций в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, и

отражается в трудовом договоре, либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения.

34. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера Института устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада директора Института и отражаются приказом в штатном расписании.

35. Выплаты стимулирующего характера директору Института выплачиваются по решению Федерального агентства научных организаций с учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

36. Директору Института устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой, III настоящего Положения в зависимости от условий его труда.

37. Заместители директора Института и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами III и IV настоящего Положения в зависимости от условий их труда.

VI. Условия формирования средств за счет предпринимательской деятельности на оплату труда работников Института

38. Оплата труда работников из внебюджетных средств, производится в виде стимулирующей надбавки за счет поступлений от заключенных и выполненных договоров, при условии фактического поступления денежных средств:

- на выполнение НИОКР с хозяйствами и предприятиями;
- комплексно-аналитической лаборатории;
- по Грантам;
- Министерства сельского хозяйства др. поступления.

На оплату труда может направляться до 50% полученных средств (за исключением установленных ограничений условиями участия в грантах или проектах). Начисления на оплату труда начисляются в установленном законодательством размере сверх суммы заработной платы.

Состав работников, которым начисляются стимулирующие надбавки, а также размер стимулирующей надбавки определяются от трудового участия приказом директора.

VII. Другие вопросы оплаты труда

39. Выплата заработной платы производится 2 раза в месяц:

- Аванс в размере до 40% от размера заработной платы -15 числа оплачиваемого месяца;
- Заработная плата (с учетом уплаченного аванса) последнего числа оплачиваемого месяца.

При отсутствии, или недостатке соответствующих (бюджетных, или внебюджетных средств) директор Института имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок и иных доплат, уменьшить либо

отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательстве порядке.

Для поощрения молодых специалистов в Институте может создаваться фонд молодых ученых в размере до 1% фонда оплаты труда.

При наличии экономии фонда заработной платы, директор имеет право оказывать материальную помощь, согласно условиям коллективного договора работников Института.

VIII. Заключительные положения

40. Изменения, вносимые в настоящее Положение в период его действия, доводятся до сведения трудового коллектива Института, в том числе путем вывешивания в местах размещения информации.

Положение об оплате труда действует с момента его утверждения до принятия нового Положения об оплате труда.

Оплата труда работников по хоздоговорам, заключенным до принятия данного Положения, производится по условиям вновь принятого Положения об оплате труда работников Института.

Все приложения к настоящему Положению являются его неотъемлемой частью.

Настоящее Положение составлено четырех подлинных экземплярах, имеющих равную юридическую силу.

Приложениями к настоящему Положению являются:

№1 Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по персональным квалификационным группам / квалификационным уровням.

№ 2 Минимальные размеры окладов по разрядам выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

№3 Шкала оценки эффективности работы научных сотрудников

Приложение № 1 к Положению об оплате труда работников ГНУ НИИММП

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГНУ НИИММП


Горлов И.Ф.
« 3 » февраля 2015г.

**Должностные оклады по профессиональным квалификационным группам /
квалификационным уровням**

ПКГ должностей научных работников и руководителей структурных подразделений		
Наименование должностей	Повышающий коэффициент	Должностной оклад в рублях
1. ПКГ должностей научно-технических работников 2 уровня:		
квалификационный уровень		
1 квалификационный уровень		5 600
2 квалификационный уровень		6 216
3 квалификационный уровень		6 776
4 квалификационный уровень минимальный размер оклада 7224рублей		7 224
лаборант	1	7 224
Ст. лаборант	1,05	7 585
2. ПКГ должностей научно-технических работников 3 уровня:		
1 квалификационный уровень		7 631
2 квалификационный уровень		8 241
3 квалификационный уровень		8 928
4 квалификационный уровень		9 615
3. ПКГ должностей научных работников и руководителей структурных подразделений:		
1 квалификационный уровень - минимальный размер оклада 10900 рублей		
Младший научный сотрудник	1	10900
Научный сотрудник	1,11	12099
Младший научный сотрудник со степенью кандидата наук	1,28	13952
Научный сотрудник со степенью кандидата наук	1,39	15151
Заведующий (начальник) техническим архивом, лабораторией(компьютерного, оргтехники, средств связи)	1,2	13080
2 квалификационный уровень - минимальный размер оклада 12600 рублей		
старший научный сотрудник	1	12600
старший научный сотрудник со степенью кандидата наук	1,24	15624
старший научный сотрудник со степенью доктора наук	1,56	19656
Заведующий (начальник): аспирантурой, отделом научно-технической информации)	1,3	16380
3 квалификационный уровень минимальный размер оклада 14700 рублей		
ведущий научный сотрудник со степенью кандидата наук	1,21	17787
ведущий научный сотрудник со степенью доктора наук	1,48	21756

4 квалификационный уровень минимальный размер оклада 17100 рублей		
главный научный сотрудник со степенью доктора наук	1,41	24111
Ученый секретарь со степенью кандидата наук	1,18	20178
Ученый секретарь со степенью доктора наук	1,41	24111
Заведующий научным отделом со степенью кандидата наук	1,20	20520
Заведующий научным отделом со степенью доктора наук	1,45	24795
4. ПКГ «Общепромышленные должности служащих 1 уровня»		
1 квалификационный уровень		4 379
2 квалификационный уровень		4 510
5. ПКГ «Общепромышленные должности служащих 2 уровня»		
1 квалификационный уровень		5 082
2 квалификационный уровень -5 641 рублей		
Заведующая складом	1	5641
3 квалификационный уровень		6 200
4 квалификационный уровень		6 504
5 квалификационный уровень		6 912
6. ПКГ «Общепромышленные должности служащих 3 уровня»		
1 квалификационный уровень - минимальный оклад- 9030 рублей		9 030
Метролог	1	9030
бухгалтер-кассир,	1	9030
программист	1	9030
2 квалификационный уровень		9 752
3 квалификационный уровень		10 565
4 квалификационный уровень- минимальный оклад- 11 288 рублей		
Ведущий бухгалтер	1	11 288
5 квалификационный уровень- минимальный оклад-12 191 рублей		
Зам. гл. бухгалтера,	1	12191
инженер	1	12191
7. ПКГ «Общепромышленные должности служащих 4 уровня»		
1 квалификационный уровень- минимальный оклад- 13104 рублей		13 104
Начальник отдела кадров	1	13104
2 квалификационный уровень- минимальный оклад-13759		
Гл. экономист		13759
3 квалификационный уровень		14 545

Приложение № 2 к Положению об оплате труда работников ГНУ НИИММП

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГНУ НИИММП


Горлов И.Ф.
« 2 » февраля 2015г.



Оклады по разрядам выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих

Разряд выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Должности входящие в квалификационные группы	Минимальный размер оклада, рублей
1 разряд	Вахтер, уборщик	5 554
2 разряд		6 110
3 разряд		6 943
4 разряд	Водитель автомобиля	8 053
5 разряд		8 701
6 разряд		9 256
7 разряд		9 534
8 разряд		9 812

Приложение №3 к Положению об оплате труда работников ГНУ НИИММП

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГНУ НИИММП

Горлов И.Ф.
2015г.

Фамилия, имя, отчество	Критерии оценки										
	Патенты РФ на изобретения	Статьи журналах из перечня ВАК и зарубежных изданиях, индексируемых в БД WoS/Scopus	Защита докторских / кандидатских диссертаций, повышение квалификации	Выполнение НИР (в составе творческих кол-вов, участие в грантах, конкурсах, договорах гражданско-правового характера, экспертных гр., приносящих доход мероприятиях)	Публикации по профилю научного учреждения (монографии, книги, учебники)	Разработка учебной и научно-методических публикаций, рекомендаций, пособия, брошюры, а также участие в семинарах, выступления на конференциях, симпозиумах.	Участие в реализации научных проектов областных, федеральных и региональных целевых программ, научных исследований, грантов государственных научных фондов	За сложность, своевременную и качественную подготовку и сдачи отчетности бухгалтерского учета	Наставничество, научное руководство	Выполнение особо важных и срочных работ	Участие в выполнении НИР за квартал
баллы	5	10	Руб.	10	5	5	7	6	4	10	5
			20000/ 10000, 2000								

*

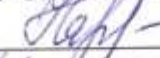
ПРИЛОЖЕНИЕ №2

СОЛАСОВАНО:

УТВЕРЖДАЮ

ВРИО директора Федерального
Государственного бюджетного
научного учреждения «Поволжский
научно исследовательский институт
производства и переработки
мясомолочной продукции»

Председатель Совета работников
ГНУ НИИММП

 Е.В. Карпенко
« 14 » декабря 2015г.

 М.И. Сложенкина
« 14 » декабря 2015г.

**Перечень работ, профессий и должностей, согласно которому должны
выдаваться средства индивидуальной защиты и номенклатуры средств
индивидуальной защиты**


№п/п	Наименование работ и профессий	Номенклатура средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (количество единиц или комплектов)
1	Слесарь (по ремонту и обслуживанию водоснабжения и отопления)	Костюм хлопчатобумажный	1 на 9 мес.
		Ботинки кожаные	1 пара
		Рукавицы комбинированные	12 пар
2	Работники комплексно-аналитической лаборатории		
2.1	Для проведения химических анализов, связанных с использованием кислот, щелочей др. вредных веществ	Халат хлопчатобумажный медицинские	1 на до износа
		Перчатки резиновые	дежурные
		Распиратор	До износа
		Тапочки кожаные	2 пары в год
		Очки защитные	До износа
		Фартук прорезиненный с нагрудником	Дежурный
2.2	При проведении анализов ГМО и генетических маркеров дополнительно (к указанным в п. 2.1.)	Халат одноразовый	1 на 0,2 мес.
		Шапочки	1 на 0,2 мес.
		Маска-лепесток	1 на 0,2 мес.

3	Уборщик производственных и служебных помещений Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный	1
		Сапоги резиновые	1 пара
		Рукавицы комбинированные	6 пар
		Перчатки резиновые	2 пары

Основание: Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01 октября 2008 г. №541н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».

ПРИЛОЖЕНИЕ №3

СОЛАСОВАНО:

Председатель Совета работников
ГНУ НИИММП Е.В. Карпенко
« 11 » января 2015г.

УТВЕРЖДАЮ

ВРИО директора Федерального
Государственного бюджетного
научного учреждения «Поволжский
научно исследовательский институт
производства и переработки
мясомолочной продукции» М.И. Сложенкина
« 17 » января 2015г.**ПРАВИЛА****внутреннего трудового распорядка для работников
Федерального Государственного бюджетного научного учреждения
«Поволжский научно исследовательский институт производства и
переработки мясомолочной продукции»****1. Общие положения**

Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью способствовать воспитанию рабочих и служащих в духе сознательного отношения к труду, укреплению трудовой дисциплины, организации труда на научной основе, рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству работ, повышению производительности труда.

2. Порядок приема, перемещения и увольнения работников

Работники института реализуют право на труд путем заключения трудового договора о работе на данном учреждении, по которому они обязуются выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а институт обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон.

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе сроком до 3-х месяцев.

Трудовой договор заключается: на определенный срок или бессрочно.

Прием на работу оформляется приказом директора института, который объявляется работнику под роспись. В приказе должно быть указано

именование должности в соответствии со штатным расписанием и условия оплаты труда.

При заключении трудового договора, поступающие на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документ военного учета – для военнообязанных и лиц подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются работодателем.

Прием на работу без предъявления указанных документов не допускается.

При приеме на работу, требующую специальных знаний, работодатель института вправе потребовать от работника предъявления диплома или иного документа о полученном образовании или профессиональной подготовке.

При принятии на работу работодатель обязан ознакомить работника с условиями труда, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, провести инструктаж по технике безопасности, охране труда, противопожарной охране.

Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника»

3. Основные обязанности работников института

Работники института обязаны:

а) работать честно и добросовестно, соблюдать дисциплину труда - основу порядка на производстве, своевременно и точно исполнять распоряжения работодателя, использовать все рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

б) повышать производительность труда и качество работы;

в) соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной охране, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;

г) содержать свое рабочее место, оборудование и приспособления в порядке, чистоте и исправном состоянии, соблюдать чистоту в помещениях и на территории института, а также соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

д) беречь государственную собственность, эффективно использовать технику, машины и другое оборудование, бережно относиться к инструментам, и измерительным приборам, и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально расходовать топливо, энергию и др. материальные ресурсы;

е) вести себя достойно, уважительно относиться к сотрудникам института.

Круг обязанностей (работ), выполняемых по своей специальности, квалификации или должности определяется единым тарифно-квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов, рабочих и служащих, а также должностными инструкциями и Положениями, утвержденные в установленном порядке.

4. Основные обязанности работодателя

Руководство института обязано:

а) правильно организовать труд работников, чтоб каждый работал по своей специальности и квалификации, имел закрепленное за ним рабочее место, своевременно до начала поручаемой работы был ознакомлен с установленным заданием и обеспечен работой в течение всего рабочего дня, обеспечить безопасные условия труда, исправное состояние приборов, инвентаря, инструмента, машин и прочего оборудования, а также нормативные запасы реактивов, материалов и других ресурсов, необходимых для бесперебойной и ритмичной работы;

б) создавать условия для роста производительности труда путем внедрения новейших достижений науки, техники и научной организации труда;

в) обеспечивать строгое соблюдение трудовой и производственной дисциплины, постоянно осуществляя организаторскую, экономическую и воспитательную работу, направленную на ее укрепление, устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнения трудовых коллективов;

г) неуклонно соблюдать законодательство о труде, улучшать условия труда, внедрять рациональные режимы труда и отдыха, обеспечивать надлежащее оборудование всех рабочих мест, создавать на них условия работы, соответствующие правилам по охране труда, технике безопасности, санитарным нормам и др.;

д) принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний работников;

е) постоянно контролировать знание и соблюдение работниками всех требований инструкций по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене труда, противопожарной охране;

ж) своевременно рассматривать и внедрять изобретения и рационализаторские предложения, поддерживать и поощрять новаторов производства;

з) обеспечивать систематическое повышение деловой (производственной) квалификации работников и уровня их экономических и правовых знаний, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением на производстве и в учебных заведениях.

Руководство института осуществляет свои обязанности в соответствующих случаях с учетом полномочий трудового коллектива.

5. Рабочее время и его использование

В соответствии с действующим законодательством о труде РФ для работников института устанавливается пятидневная рабочая неделя с общей

продолжительностью рабочего времени 40 часов с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

Время начала и окончания работы и перерыва для отдыха и питания устанавливается следующее:

Начало работы 8⁰⁰

Перерыв 12³⁰ - 13³⁰

Окончание работы 17⁰⁰

Рабочее время вахтеров согласно графика.

Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на один час.

Сверхурочные работы, как правило, не допускаются, но в исключительных случаях предусмотренных законодательством могут производиться. В рабочее время запрещается отвлекать работников от их непосредственной работы, вызывать или снимать для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью, созывать собрания, заседания и другие мероприятия по общественной деятельности.

Учет рабочего времени производится в соответствии с табелем учета использования рабочего времени и расчета заработной платы.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представительного органа работников не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

6. Поощрения за успехи в работе

За выполнение или активное содействие в выполнении в срок и с высоким качеством важных научно-исследовательских работ, получение высокой эффективности от внедрения в производство научно-исследовательских разработок, а также передового опыта, образцовое выполнение трудовых обязанностей, продолжительную безупречную работу применяются меры морального и материального поощрения работникам института, предусмотренные законодательством о труде. Среди них –

объявление благодарности, награждение Почетной грамотой, награждение ценным подарком, выдача денежной премии.

Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку.

За особые трудовые заслуги, отличившиеся в достижении высоких показателей, улучшении качества, снижении себестоимости продукции, повышении эффективности с.-х. производства работники института представляются в вышестоящие органы к поощрению, награждению орденами, медалями, почетными грамотами и к присвоению почетных званий и звания лучшего и заслуженного работника по данной профессии.

При применении всех видов поощрений учитывается мнение коллектива.

Трудовые коллективы института за успехи в труде применяют меры общественного поощрения, выдвигают работников для морального и материального поощрения, высказывают мнения по кандидатурам, представленным к государственным наградам.

7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины. Порядок применения дисциплинарных взысканий

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

8. Порядок в помещениях, охрана института


В помещениях института запрещаются: громкие разговоры, шум, бесцельное хождение по коридорам в рабочее время, курение в не отведенных для этого местах.

Руководство института обязано обеспечить охрану здания, сохранность оборудования, инвентаря и др. имущества, а также поддерживать необходимый порядок в здании.

Охрана здания, имущества и ответственность за их противопожарное состояние возлагается приказом директора на определенных лиц административно- хозяйственного персонала института, в не рабочее время – на дежурного вахтера по охране института.

Ключи от здания, а также от кабинетов, лабораторий, подсобных помещений должны находиться у дежурного вахтера.

Правила внутреннего трудового распорядка доводятся до сведения всех работающих и должны быть размещены на видном месте.

Начальник отдела кадров  В.К. Лобачева

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

СОЛАСОВАНО:

Председатель Совета
работников ГНУ НИИММП
Карпенко Е.В. Карпенко
«11» *января* 2015г.

УТВЕРЖДАЮ
ВРИО директора Федерального
Государственного бюджетного
научного учреждения «Поволжский
научно исследовательский институт
производства и переработки
мясомолочной продукции»

Сложенкина М.И. Сложенкина
«11» *января* 2015г.

ПЛАН

работы по охране труда, профилактике травматизма и улучшению
условий труда на 2016 год
Организационные мероприятия

№	Наименование мероприятий	Срок исполнения	Ответственный исполнитель	Отметка исполнения
1	Вводный инструктаж по технике безопасности	При оформлении, приеме на работу, ежеквартально	гл. инженер А.В. Минкин	
2	Первичный инструктаж по технике безопасности	При приеме на работу	гл. инженер А.В. Минкин	
3	Повторный инструктаж по технике безопасности	январь, июль	зав. отделом, зав. лабораторией	
4	Проведение плановых проверок: - по пожаробезопасности; - по электробезопасности; По применению средств индивидуальной защиты	Апрель Май июнь	зав. отделом, зав. лабораторией комиссии	
5	Проведение итоговых совещаний	июль	директор	
6	Проведение проверки знаний ИТР	декабрь	гл. инженер А.В. Минкин	
7	Проведение проверки знаний рабочих	декабрь	гл. инженер А.В. Минкин	
8	Анализ работы по охране труда	декабрь	гл. инженер А.В. Минкин	

ТЕХНИЧЕСКИЕ САНИТАРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ

№	Наименование мероприятий	Стоимость тыс. руб.	Срок исполнения	Ответственный исполнитель	Отметка исполнения
1	Обучение персонала на курсах повышения квалификации по пожарно-техническому минимуму	5,0	декабрь	директор, гл. инженер А.В. Минкин	
2	Обеспечение работников института спецодеждой, спецобувью и др. СИЗ, смывающими и обезвреживающими средствами	30,0	В течении года с учетом сроков, установленных в приложениях 2 и 6 к коллективному договору	директор, Зав. лабораторией	
3	Приобретение нормативно-технической документации по охране труда	15,0	декабрь	гл. инженер А.В. Минкин	
4	Оборудование комнаты приема пищи	30,0	декабрь	директор	
5	Вакцинация работников против вируса гриппа	бесплатно	Ноябрь, декабрь	директор	

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

Утвержден общим собранием
ГНУ НИИММП

«11» сентября 2015 г.

УСТАВ**Совета работников**

**Федерального Государственного бюджетного научного учреждения
«Поволжский научно исследовательский институт производства и
переработки мясомолочной продукции»**

1. Общие положения

1.1. Совет работников Федерального Государственного бюджетного научного учреждения «Поволжский научно исследовательский институт производства и переработки мясомолочной продукции» (в дальнейшем Совет), расположенный по адресу: 400131, г. Волгоград, ул. им. М. Рокоссовского, д. 6, создается в целях представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников.

1.2. Совет избирается в количестве 3 человек общим собранием работников сроком на 3 года. В него не могут входить работодатель и лица его представляющие.

1.3. Руководство Советом осуществляет председатель Совета, избираемый общим собранием работников или членами Совета большинством голосов.

1.4. Совет является органом общественной самодеятельности.

2. Организация деятельности Совета работников

2.1. Совет рассматривает вопросы своей компетенции на заседаниях. Заседание оформляется протоколом, издается решение. Решение считается принятым, если за него проголосовало большинство членов Совета. Копия решения Совета выдается работодателю и заинтересованным лицам за подписью председателя совета.

2.2. Протоколы Совета фиксируются в журнале в прошитом и пронумерованном виде, с печатью организации.

2.3. Совет отчитывается о своей деятельности ежегодно на общем собрании работников.

3. Основные права Совета работников

3.1. Защищает права и интересы работников по вопросам индивидуальных и коллективных трудовых отношений.

3.2. Защищает право работников организации на оплату труда без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда.

3.3. Участвует в рассмотрении и даёт предложения по установлению систем оплаты труда, размеров тарифных ставок окладов, премий, иных поощрительных выплат работников, а также соотношения в их размерах между отдельными категориями персонала предприятия.

3.4. Осуществляет контроль за соблюдением законодательства в области занятости работников.

3.5. Осуществляет контроль за состоянием охраны труда, защищает права и интересы работников по вопросам условий и безопасности труда, возмещения вреда, причиненного здоровью на производстве (работе).

3.6. В случаях выявления нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, Совет вправе потребовать от работодателя немедленного устранения этих нарушений и одновременно обратиться в инспекцию труда для принятия неотложных мер.

3.7. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем, должностными лицами законодательства о труде.

3.8. В случаях нарушения законодательства о труде вправе по просьбе работников, а также по собственной инициативе обращаться с заявлением в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры.

3.9. Ведет переговоры с работодателем от имени работников по заключению коллективного договора.

3.10. Осуществляет контроль за выполнением коллективного договора.

3.11. В случае нарушения работодателем условий коллективного договора направляет ему представление об устранении этих нарушений, которые рассматриваются в недельный срок. В случае отказа устранить эти нарушения или недостижения соглашения действует в соответствии с Законом РФ «О порядке рассмотрения коллективных трудовых споров».

3.12. Для осуществления своей уставной деятельности Совет вправе беспрепятственно получать от работодателя информацию по социально-правовым вопросам.

3.13. Совет может иметь бланк со своим наименованием и печать.

4. Отношения Совета работников с работодателем

4.1. Отношения Совета с работодателем строятся на основе социального партнерства и взаимодействия сторон, а также на основе коллективного договора.

4.2. Совет вправе осуществлять взаимодействие с работодателем по организации культурно-массовых и оздоровительных мероприятий.

4.3. Совет вправе иметь своего представителя в коллективных органах управления организацией.

4.3.1. Представители Совета вправе вносить предложения коллегиальному органу управления организацией и работодателю по вопросам, затрагивающим интересы работников предприятия.

Председатель общего
собрания работников



А.С. Филатов

Секретарь



Ю.В. Стародубова

М.П.



