

СОГЛАСОВАНО
Профсоюзным комитетом
(протокол от 19.11. 2018 № 4)



УТВЕРЖДЕНО
приказом от 11.11. 2018 № 392-к

Положение об оплате труда работников ИЭОПП СО РАН

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников ИЭОПП СО РАН (далее по тексту – Положение) предусматривает порядок и условия оплаты труда работников ИЭОПП СО РАН (далее по тексту – Институт).

1.2. Настоящее Положение разработано с учетом и в соответствии:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- пунктом 4 статьи 163 Федерального закона от 02.07.2013 № 185-ФЗ (о включении доплат за ученые степени доктора наук и кандидата наук в должностные оклады);
- постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников 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»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;

- приказом ФАНО России от 15.04.2016 № 16н «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений сферы научных исследований и разработок, подведомственных Федеральному агентству научных организаций»;

- приказом ФАНО России от 21.04.2015 № 10н «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений сферы образования, подведомственных Федеральному агентству научных организаций»;

- Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017, протокол № 11);

- и иными нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.3. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Института за счет всех источников финансирования и распространяется на работников, состоящих в трудовых отношениях с Институтом, вне зависимости от источника средств, из которого финансируется оплата труда работников.

1.4. Система оплаты труда устанавливается и изменяется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права коллективным договором, локальными нормативными актами, соглашениями, а также настоящим Положением. При утверждении Положения об оплате труда работников учитывается мнение Профсоюзного комитета Института.

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

1.5. Фонд оплаты труда формируется на календарный год, исходя из:

- размеров субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания;
- размеров целевых субсидий;
- средств, поступающих от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности;
- средств, поступающих от РФФИ, РНФ и иных фондов.

1.6. Фонд оплаты труда включает базовую часть фонда оплаты труда и стимулирующую часть.

Базовая часть фонда оплаты труда формируется за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, направляемых на выплату должностных окладов (тарифных ставок), выплат компенсационного характера и иных обязательных выплат по основаниям, предусмотренным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, направляемых на оплату труда, а также за счет средств от приносящей доход деятельности. Рекомендуемый объем средств на оплату труда, формируемых за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, которые направляются на выплаты стимулирующего характера – не менее 30% средств оплаты труда, формируемых за счет средств федерального бюджета. Конкретный размер средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера, определяется руководством Института.

1.7. Предельная доля оплаты труда вспомогательного, административно-управленческого персонала составляет не более 40% от общего фонда оплаты труда.

1.8. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая материальную помощь.

1.9. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда, как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства.

Оплата труда работников, 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.

1.10. 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 Российской Федерации.

1.11. Заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении (совершенствовании) системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.12. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

1.13. Индексация заработной платы осуществляется на основании и в соответствии с нор-

мативными правовыми актами Российской Федерации.

1.14. Основные условия оплаты труда работника и условия их изменения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительным соглашении к трудовому договору).

В трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору) предусматривается фиксированный размер должностного оклада (ставки заработной платы), размеры выплат компенсационного, а также порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

1.15. При заключении трудовых договоров с работниками применяется примерная форма трудового договора с работником учреждения (приложение № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении "эффективного контракта", утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н).

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Система оплаты труда включает в себя размеры и порядок установления работникам Института:

- должностных окладов и тарифных ставок;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

2.2. В Институте устанавливаются повременная система оплаты труда в сочетании с премиальной системой.

Повременная система оплаты труда предусматривает зависимость величины заработной платы работников от фактически отработанного ими времени, учет которого ведется в соответствии с документами учета рабочего времени (табелями).

Премиальная система оплаты труда предусматривает поощрительные выплаты в виде ежемесячных, поквартальных, годовых и/или единовременных премий при соблюдении работниками показателей и условий премирования.

2.3. Система оплаты труда устанавливается и изменяется с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- примерного положения об оплате труда, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя Института;
- профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- мнения представительного органа работников Института (Профсоюзного комитета);
- настоящего Положения.

2.4. Основные условия оплаты труда работников Института включают в себя порядок применения и размеры окладов (ставок) работников и повышающих коэффициентов (ПК) к окладам (ставкам) по занимаемым должностям.

2.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп (ПКГ).

По должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда с учетом профессиональной подготовки.

2.6. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам / квалификационным уровням работников Института с учетом повышающих коэффициентов установлены согласно Приложению 1 к настоящему Положению.

2.7. Размеры окладов работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, установлены согласно Приложению 2 к настоящему Положению.

2.8. Размер должностного оклада с учетом повышающего коэффициента может быть выше минимального размера должностного оклада более высокого уровня ПКГ.

2.9. Должностные оклады по должностям работников Института устанавливаются штатным расписанием. Штатное расписание утверждается директором Института и включает в себя все должности работников Института, включая профессии рабочих.

2.10. Повышающие коэффициенты к окладам по соответствующим ПКГ устанавливаются работникам с учетом профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы и других факторов.

Повышающие коэффициенты учитывают доплаты за наличие у работников ученой степени по должностям, по которым в соответствии с квалификационными требованиями предусмотрены ученые степени.

Решение об установлении повышающего коэффициента и его размерах принимается директором Института.

Повышающий коэффициент к окладу не применяется к должностным окладам заместителей директора и главного бухгалтера.

2.11. Работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.12. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Института устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- 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);

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты);

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

3.2. Порядок установления выплат компенсационного характера, их размеры и условия применения устанавливаются в соответствии с законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (ставкам) работников в процентном или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и коллективными договорами.

3.3. Приказом директора устанавливаются и оформляются в форме доплаты следующие компенсационные выплаты работникам:

3.3.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается при выполнении работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополни-

тельной работы по другой профессии (для рабочих) или должности. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях: доплата составляет 40% часовой тарифной ставки, рассчитанной за час работы.

3.3.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и (или) сверхурочную работу производится в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (ст. ст. 152, 153 ТК РФ). Учет сверхурочной работы каждого работника ведет руководитель структурного подразделения.

3.3.6. Доплата за работу 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.

3.4. Доплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации и начисляется на все виды выплат заработной платы.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда и на поощрение за выполненную работу.

4.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением, Положением об оценке эффективности деятельности работников ИЭОПП СО РАН, иными локальными нормативными актами Института, трудовым договором.

4.3. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимается Институтом самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, сформированного за счет всех источников (бюджетных и внебюджетных).

4.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом достижения Институтом результатов показателей эффективности деятельности самого Института по результатам оценки эффективности исполнения работниками трудовых обязанностей.

При отсутствии или недостатке финансовых (бюджетных и/или внебюджетных) средств, а также в иных случаях, предусмотренных настоящим Положением, директор Института вправе приостановить, уменьшить либо отменить выплату стимулирующих выплат.

4.5. Выплаты стимулирующего характера, обеспечивающие реализацию Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», производятся при наличии в распоряжении Института финансовых ресурсов, выделяемых на эти цели, или при наличии экономии фонда оплаты труда, эконо-

мии средств субсидии на выполнение государственного задания, финансовых средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Института, после оплаты прямых затрат и обязательных платежей, связанных с приносящей доход деятельностью.

4.6. В Институте устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы (за квартал, полугодие, девять месяцев, год).

4.7. Размер стимулирующей выплаты может устанавливаться как в твердой сумме, так и в процентах от размера должностного оклада.

4.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и выплачиваются по приказу директора Института на основании служебных записок заместителей директора, ученого секретаря, руководителей структурных подразделений, руководителей хозяйственных работ, проектов проведения научных исследований и других проектов, имеющих внебюджетное финансирование. Служебная записка должна быть предварительно согласована с финансовыми службами Института (Планово-экономический отдел, бухгалтерия).

4.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавки к должностному окладу и (или) в виде премий.

4.10. Надбавки – это выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, на поощрение работника за выполняемую работу.

В Институте могут выплачиваться надбавки:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ.

Надбавки устанавливаются на срок, не превышающий одного календарного года, и не переходят на следующий календарный год. Размер надбавки и (или) срок ее установления может уменьшаться в случае изменения оснований для ее установления.

4.11. Премии – это выплаты стимулирующего характера, которые выплачиваются работникам по итогам работы при выполнении Институтom, структурным подразделением, работником количественных и качественных показателей результатов труда.

Премия выплачивается в целях поощрения работников за выполненную работу при условии качественного, своевременного и добросовестного выполнения возложенных на них трудовых обязанностей.

В Институте могут выплачиваться премии:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- по итогам работы (за квартал, полугодие, девять месяцев, год).

Премия выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения работ. Размеры премий работникам определяются в зависимости от степени их участия в выполнении работ, сложности и важности решаемых проблем, новизны и эффективности предложенных решений, своевременности и качества выполнения работ.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы и за качество выполняемых работ не применяется к работникам, которым установлена соответствующая надбавка (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ).

Конкретный размер премии определяется в соответствии с личным вкладом работника в выполнении поставленных перед работником задач и установленных ему показателей.

За работниками, не отработавшими целого календарного года (отпуск, болезнь, иные уважительные причины), право на получение премии по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год сохраняется.

При прекращении трудового договора с работником до истечения календарного месяца, квартала, полугодия, девяти месяцев, года и до принятия решения о назначении работнику премии по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год, работник лишается права на получение премии по итогам работы за соответствующий период времени.

При прекращении трудового договора с работником после принятия решения о назначении работнику премии по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год, право на получение премии по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год за работником сохраняется.

4.12. Для научных сотрудников (главный научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, старший научный сотрудник, научный сотрудник, младший научный сотрудник), а также **руководителей научных структурных подразделений, ученого секретаря, заместителей директора по научной работе, научного руководителя Института:**

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работ могут быть установлены за:

- интенсивный напряженный труд;
- успешное выполнение планов научно-исследовательских работ и других работ исследовательского характера за определенный срок (квартал, год) или по завершении работы (этапа);
- участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций;
- участие в семинарах, проводимых Институтом, выступления на конференциях и симпозиумах как внутри страны, так и за ее пределами;
- публикации по профилю научной деятельности Института монографий, книг и учебников;
- осуществляемое научное руководство аспирантами и соискателями Института;
- участие в методической работе и инновационной деятельности Института;
- использование новых эффективных технологий в процессе работы;
- выполнение особо важных и срочных работ.

Выплаты за качество выполняемых работ могут быть установлены за:

- трудовой вклад в выполнение проводимых Институтом научно-исследовательских работ (в том числе в составе временных творческих коллективов);
- 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, научно-исследовательских договорах и соглашениях, учитываемых во внебюджетных источниках финансирования Института, в конкурсах, экспериментальных группах, в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области научных исследований, грантов государственных научных фондов;
- наличие объектов интеллектуальной собственности, охранных документов (патентов, свидетельств о государственной регистрации) на них.

4.13. Для инженерно-технических работников из состава научных структурных подразделений (ведущий инженер, инженер, инженер 1 категории, инженер 2 категории, лаборант, техник, программист, ведущий программист, переводчик и др. в соответствии со штатным расписанием):

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работ могут быть установлены за:

- интенсивный напряженный труд;
- успешное выполнение планов научно-исследовательских работ и других работ исследовательского характера за определенный срок (квартал, год) или по завершении работы (этапа);
- участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций;
- публикации по профилю научной деятельности Института монографий, книг и учебников;
- участие в методической работе и инновационной деятельности Института;
- использование новых эффективных технологий в процессе работы;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Института;
- участие в выполнении важных и срочных работ, мероприятий.

Выплаты за качество выполняемых работ могут быть установлены за:

- трудовой вклад в выполнение проводимых Институтом научно-исследовательских работ (в том числе в составе временных творческих коллективов);
- 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, научно-исследовательских договорах и соглашениях, учитываемых во внебюджетных источниках финансирования Института, в конкурсах, экспериментальных группах, в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области научных исследований, грантов государственных научных фондов;
- наличие объектов интеллектуальной собственности, охранных документов (патентов, свидетельств о государственной регистрации) на них;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Института;
- качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности.

4.14. Для работников научно-вспомогательных подразделений, административно-управленческих и эксплуатационно-производственных служб, руководителей иных структурных подразделений согласно структуре и штатному расписанию Института:

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работ могут быть установлены за:

- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- интенсивный напряженный труд;
- выполнение особо важных и срочных работ;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Института;
- участие в выполнении важных и срочных работ, мероприятий.

Выплаты за качество выполняемых работ могут быть установлены за:

- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Института;
- качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности.

4.15. Для работников рабочих профессий:

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работ могут быть установлены за:

- интенсивный напряженный труд;
- выполнение особо важных и срочных работ.

Выплаты за качество выполняемых работ могут быть установлены за:

- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Института.

4.16. При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера учитывается выполнение показателей и критериев, установленных Положением об оценке эффективности деятельности работников ИЭОПП СО РАН.

4.17. Надбавка отменяется, а премия не выплачивается в случаях:

- применения к работнику мер дисциплинарного взыскания (замечание, выговор);
- появления на работе в нетрезвом состоянии, распития спиртных напитков в рабочее время.

4.18. Размер надбавки или премии уменьшается в случаях однократного:

- ненадлежащего выполнения трудовых обязанностей;
- нарушения сроков выполнения работ;
- нарушения Правил внутреннего трудового распорядка, Кодекса этики и иных нормативных актов Института.
- курения на рабочем месте и на территории Института.

5. Выплаты молодым специалистам

5.1. Стимулирующая надбавка молодым специалистам устанавливается сроком на два года на основании приказа директора Института. Решение о назначении, размерах и периодичности выплаты (ежемесячно, ежеквартально, по окончании календарного года) надбавки принимает директор Института.

5.2. Молодым специалистом в целях настоящего Положения считается работник научных структурных подразделений не старше 39 лет, впервые поступивший на работу в течение года со дня успешного окончания аспирантуры, или выпускник высшего учебного заведения, впервые поступивший на работу по полученной специальности в течение года со дня окончания высшего учебного заведения.

5.3. Статус молодого специалиста устанавливается однократно и действует в течение двух лет. При этом статус продлевается, если работник:

- призван на военную службу или направлен на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- воспользовался отпуском по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

6. Условия оплаты труда директора, его заместителей и главного бухгалтера

6.1. Заработная плата труда директора, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Размер должностного оклада и условия оплаты труда директора определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с законодательством с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя Института.

Должностной оклад директору устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя Института, и отражается в трудовом договоре либо в дополнительном соглашении к трудовому договору.

Выплаты стимулирующего характера директору устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя Института, и выплачиваются по решению федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя Института. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым договором и настоящим Положением.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера Института и среднемесячной заработной платы работников Института (без учета заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера) определяется нормативным правовым актом федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя Института.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера Института и среднемесячной заработной платы работников Института, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год в соответствии с законодательно установленным порядком.

6.3. Должностной оклад заместителей директора и главного бухгалтера Института устанавливается на 10-30% ниже должностного оклада директора Института. Конкретный размер, устанавливаемого процента определяется директором Института.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру Института устанавливаются в соответствии с настоящим Положением и Положением об оценке эффективности деятельности работников ИЭОПП СО РАН.

7. Порядок и условия установления иных выплат

7.1. В целях социальной защищенности работников Института и поощрении их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад, в пределах финансовых средств на оплату

труда по решению директора Института может выплачиваться единовременная премия в следующих случаях:

- в связи с юбилейными датами (по случаю достижения работником пятидесятилетнего возраста и каждые последующие 5 лет);
- при увольнении в связи с уходом на пенсию;
- в связи с увольнением по состоянию здоровья согласно медицинскому заключению.

7.2. В пределах утвержденного фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь на основании личного заявления работника в случае:

- смерти близких родственников (родителей, супруга, детей) при наличии соответствующих документов. В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи на основании заявления одного из членов семьи;
- при наступлении непредвиденных событий (несчастный случай, др.), требующих значительных затрат денежных средств, подтвержденных соответствующими документами.

7.3. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается директором по согласованию с Профсоюзным комитетом на основании личного заявления работника и подтверждающих документов.

7.4. Выплата материальной помощи производится за счет средств, получаемых от приносящей доход деятельности.

7.5. Выплаты и поощрения социального характера выплачиваются Институтом за счет экономии фонда оплаты труда.

8. Порядок выплаты заработной платы

8.1. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца (23 числа – выплата за первую половину месяца, 08 числа – за вторую половину месяца, но не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена).

8.2. Выплата заработной платы производится в денежной форме в рублях путем перечисления согласно ст. 30.5 Федерального закона от 27.06.2011 № 161-ФЗ «О национальной платежной системе» на указанный работником карт-счет в банке, либо выплачивается в кассе Института.

8.3. При выплате заработной платы работник извещается в письменной форме (или электронной форме) о составных частях начисленной заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Расчетный листок, содержащий вышеуказанную информацию, выдается по просьбе работника ему лично или направляется на адрес электронной почты работника. Расчетные листы хранятся в бухгалтерии. Выдача расчетных листов третьим лицам не допускается.

8.4. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день прекращения трудового договора.

8.5. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

8.6. Выплата пособий по временной нетрудоспособности осуществляется на основании листка нетрудоспособности в соответствии с законодательством.

9. Заключительные положения.

9.1. Положение об оплате труда работников ИЭОПП СО РАН утверждается приказом директора Института с учетом мнения представительного органа работников Института (Профсоюзного комитета), вступает в силу с момента его утверждения и действует до принятия нового. Любые изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, принимаются с учетом мнения представительного органа работников Института (Профсоюзного комитета).

СОГЛАСОВАНО:

Заместитель директора по научной работе

к.э.н.

Заместитель директора

по экономике и общим вопросам

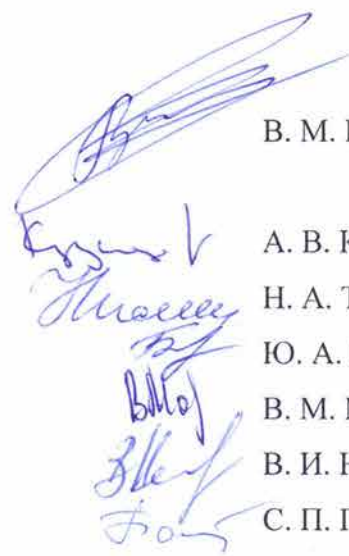
Главный бухгалтер

Начальник ПЭО

И.о. Ученого секретаря

Председатель ПК

Главный юрист-консульт



В. М. Гильмундинов

А. В. Кузнецов

Н. А. Тютин

Ю. А. Быкова

В. М. Маркова

В. И. Нефедкин

С. П. Полежаева

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам / квалификационным уровням работников Института с учетом повышающих коэффициентов

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень Наименование должностей	Повышающий коэффициент	Должностной оклад, рублей ¹
1.	ПКГ должностей научных работников и руководителей научных структурных подразделений		
1.1	1 квалификационный уровень – минимальный размер оклада 14587 рублей		
	Младший научный сотрудник	1	14587
	Научный сотрудник	1,14	16743
	Младший научный сотрудник со степенью кандидата наук	1,21	17752
	Научный сотрудник со степенью кандидата наук	1,36	19908
	Научный сотрудник со степенью доктора наук	1,65	24128
1.2	2 квалификационный уровень – минимальный размер оклада 19279 рублей		
	Старший научный сотрудник	1	19279
	Старший научный сотрудник со степенью кандидата наук	1,16	22444
	Старший научный сотрудник со степенью доктора наук	1,38	26664
1.3	3 квалификационный уровень – минимальный размер оклада 25362 рубля		
	Ведущий научный сотрудник со степенью кандидата наук	1	25362
	Ведущий научный сотрудник со степенью доктора наук	1,16	29582
	Зав. сектором, входящим в состав отдела со степенью кандидата наук	1,13	28660
	Зав. сектором, входящим в состав отдела со степенью доктора наук	1,29	32880
1.4	4 квалификационный уровень – минимальный размер оклада 28660 рублей		
	Ученый секретарь со степенью кандидата наук	1	28660
	Главный научный сотрудник со степенью доктора наук	1,14	32880
	Зав. отделом, лабораторией со степенью кандидата наук	1	28660
	Зав. отделом, лабораторией, сектором со степенью доктора наук	1,14	32880
2.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих <u>второго уровня</u>»		
2.1	1 квалификационный уровень		
	Лаборант, техник	1	10781
2.2	2 квалификационный уровень		
	Зав. складом, хозяйством	1	10781
	Зав. канцелярией	1,35	14587

¹ На основании Приказа ИЭОПП СО РАН от 18.10.2013 № 163-к «Об утверждении должностных окладов»

2.3	3 квалификационный уровень Зав. научно-технической библиотекой		18011
3.	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих <u>третьего уровня</u>»		
3.1	1 квалификационный уровень Бухгалтер, инженер, экономист, юрисконсульт, редактор, переводчик, спец. по закупкам, спец. по делопроизводству	1	12684
3.2	2 квалификационный уровень 2 категория бухгалтер, инженер, экономист, библиотекарь, программист	1	13699
3.3	3 квалификационный уровень 1 категория бухгалтер, инженер, экономист, юрисконсульт, редактор, программист, библиотекарь, библиограф	1	14587
3.4	4 квалификационный уровень Ведущий специалист вспомогательного подразделения (инженер по ОТ, ТБ и ПБ, по ГО и ЧС, по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений, спец. по закупкам, по кадрам, экономист, бухгалтер, юрисконсульт, редактор)	1	15856
	Ведущий специалист основного подразделения (инженер, математик, программист, электроник), помощник директора по международным связям	1,05	16743
3.5	5 квалификационный уровень Заместитель главного бухгалтера	1	18011
4.	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих <u>четвертого уровня</u>»		
4.1	1 квалификационный уровень Зав. ОК, руководитель контрактной службы	1	18011
	Нач. ПЭО, зав. УОП, зав. Издательством	1,07	19279
4.2	2 квалификационный уровень Главный инженер, главный юрисконсульт	1	19279
5.	ПКГ «Должности профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений»		
5.1	1 квалификационный уровень Ассистент, преподаватель	1	13658
5.2	2 квалификационный уровень Старший преподаватель	1	14806
	Зав. отделом аспирантуры и докторантуры	1,21	18011
5.3	3 квалификационный уровень Доцент	1	15700
5.2	4 квалификационный уровень Профессор	1	16848

Размеры окладов работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих

№ п/п	Разряд выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Минимальный размер оклада, рублей ²
1.	1 разряд	5554
2.	2 разряд	6110
3.	3 разряд	6943
4.	4 разряд	8053
5.	5 разряд	8701
6.	6 разряд	9256
7.	7 разряд	9534
8.	8 разряд	9812

² На основании приказов ИЭОПП СО РАН от 26.05.2015 № 103-п «О поощрении работников», от 26.05.2015 № 104-п «о поощрении работников»