

Согласовано:

Председатель ПК НИОХ СО РАН

И.В. Олейник
«____» _____ 2016 г.

Утверждаю:

Директор НИОХ СО РАН

Е.Г. Багрянская
«____» _____ 2016 г.

Приложение № 5

**Положение об оплате труда работников
Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Новосибирского института органической химии им. Н.Н.Ворожцова
Сибирского отделения Российской академии наук (НИОХ СО РАН)**

І. Общие положения

Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Новосибирского института органической химии им. Н.Н.Ворожцова Сибирского отделения Российской академии наук (далее соответственно - Положение, учреждения), разработано в соответствии с Постановлением Правительства РФ 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 по разработке федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений, 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» (признан Министерством юстиции Российской Федерации не нуждающимся в государственной регистрации, письмо Министерства юстиции Российской Федерации от 25 августа 2008 г. № 01/8393-АВ) с изменениями, внесенными 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, 2014, № 118), с Приказом Федерального агентства научных организаций (ФАНО России) от 15.04.2016 N 16н "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений сферы научных исследований и разработок, подведомственных Федеральному агентству научных организаций" (Зарегистрировано в Минюсте России 09.06.2016 N 42495).

Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников учреждения за счет всех источников финансирования. Настоящее Положение распространяется на лиц, осуществляющих в Учреждении трудовую деятельность на основании заключенных трудовых договоров.

1. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

2. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание

материальной помощи, в соответствии с коллективным договором.

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

4. 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. Дифференциация оплаты труда работников осуществляется за счет выплат стимулирующего характера.

5. Должностной оклад работников, устанавливаемый в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше должностного оклада, выплачиваемого в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

6. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается настоящим Положением с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководи-

телей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- государственных гарантий по оплате труда;

- повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по занимаемым должностям;

- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях;

- перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях;

- 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).

Отнесение должностей к профессиональным квалификационным группам и профессиональным квалификационным уровням (ПКГ и ПКУ соответственно) осуществляется в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 03.07.2008 № 305н, от 06.08.2007 № 526, от 29.05.2008 № 247н, от 8 августа 2008 г. № 391н, от 31 августа 2007 г. № 570, от 31 марта 2008 г. № 149н, от 5 мая 2008 г. № 216н, от 5 мая 2008 г. № 217н, от 18 июля 2008 г. № 342н. При этом должности, отнесенные к одной ПКГ и ПКУ, должны иметь одинаковый должностной оклад. Также равный должностной оклад должны иметь работники, занимающие одинаковые должности в Учреждении. По должностям служащих, не включенным в

ПКГ, размеры должностных окладов устанавливаются в зависимости от сложности труда.

7. Размеры должностных окладов работников Учреждения, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), утвержденных в установленном порядке.

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

К минимальному размеру оклада (должностного оклада) по квалификационному уровню/ ПКГ может быть применен повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности (приказ Минздравсоцразвития России от 14 августа 2008 года №425н и приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 №525).

8. Должностные оклады пересматриваются Учреждением в случае, если они установлены в меньшем размере, чем были до введения в действие настоящего Положения. Принятие настоящего Положения не является основанием для пересмотра должностных окладов, если они установлены в большем размере.

9. В соответствии с законом от 02 июля 2013 г. № 185-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу законодательных актов (отдельных положений законодательных актов) Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», со дня вступления в силу вышеуказанного Федерального закона в должностные оклады по должностям работников, занимающих в финансируемых за счет средств федерального бюджета научных организациях штатные должности, по которым в соответствии с квалификацион-

ными требованиями предусмотрены ученые степени, включаются размеры выплат за ученую степень, которые действовали до дня вступления в силу настоящего Федерального закона с учетом требуемых по соответствующим штатным должностям ученых степеней.

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

11. Размеры должностных окладов работников Учреждения, 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 должностных окладов по разрядам выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих приведены в Приложении № 5.1.

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

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

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

14. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера.

15. 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. № 73 8н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный № 13145; Российская газета, 2009, № 15), от 17 сентября 2010 г. № 8 Юн (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714; Российская газета, 2010, № 237) 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, 2014, № 118), работникам Учреждения могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

б) районный коэффициент;

в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за сверхурочную работу, работу в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

г) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

16. Оплата труда работников Учреждения, 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.

17. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами. Размеры надбавок утверждены «Правилами выплат ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны» (Приложение к Постановлению Правительства РФ от 18 сентября 2006 г. № 573).

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

Минимальный размер доплаты за работу в вечернее время (с 18-00 часов до 22-00 часов) и ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20% 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 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 Учреждения устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

20. В целях поощрения работников Учреждения 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; Российская газета, 2008, № 28), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 739н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный № 13146; Российская газета, 2009, № 15) и от 17 сентября 2010 г. № 8 Юн (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714; Российская газета, 2010, № 237), работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

Выплаты стимулирующего характера работникам административного, инженерно-технического и вспомогательного персонала, участвующим в управлении и проведении предусмотренных проектами, заданиями, договорами, грантами и других соответствующих уставу учреждения работ,

устанавливаются в целях повышения их вклада в организацию и проведение исследований, содержание и развитие его материально-технической базы:

1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Института в конкретном размере на определенный срок в виде надбавки (доплаты) к должностному окладу и в разовом порядке в виде премий по результатам работы за соответствующий период и за высокие достижения в производственной деятельности.

2. При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера необходимо учитывать:

- успешное выполнение работником должностных обязанностей;
- инициативу и применение в работе новых форм и методов организации труда;
- организацию и подготовку мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ.

3. Надбавки к должностному окладу устанавливаются работникам Института:

- за участие в выполнении особо важных исследований по государственным программам и проектам в рамках Программы фундаментальных научных исследований государственных академий наук, в том числе по работам, обеспечивающим содержание и развитие необходимой для их выполнения материально-технической базы учреждения;
- за выполнение работ по хозяйственным договорам (соглашениям, контрактам);
- за выполнение работ по грантам российских и международных фондов;
- за выполнение работ по интеграционным проектам СО РАН (междисциплинарным, заказным), по программам Отделения химии и наук

о материалах, по программам Президиума РАН и другим конкурсным работам;

- за содействие выполнению особо важных работ по грантам российских и международных фондов, хозяйственным договорам (соглашениям, контрактам); интеграционным проектам СО РАН и другим конкурсным работам;

- за высокую квалификацию и качество выполнения производственных заданий;

- другие виды надбавок (доплат) по основаниям и в размерах, определяемых администрацией Института по согласованию с Ученым советом и профсоюзным органом:

а) доплаты:

- за увеличение объема работ;
- за расширение зоны обслуживания;
- за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- за совмещение профессий (должностей);
- за напряженность, сложность и интенсивность труда

б) надбавки:

- за классность.

4. Выплата надбавок (доплат), указанных в п. 3, осуществляется при наличии свободных денежных средств, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование работников без ущерба для основной деятельности Института.

5. Работникам Института выплачиваются следующие премии:

- за успешное выполнение планов НИР и других работ исследовательского, административного и производственного характера за определенный срок (месяц, квартал, год);

- за достижение высоких результатов в производственной деятельности;

- по иным основаниям (юбилейные даты, государственные награды и др.).

5.1. Премии работникам, состоящим в штате научных подразделений учреждений, устанавливаются руководством учреждения по представлению руководителей соответствующих программ (заданий) и руководителей подразделений.

Размер премии определяется, исходя из участия работника в выполнении указанных работ.

5.2. Премии руководителям и работникам административно-управленческого персонала устанавливаются руководителем Института по результатам работы за определенный срок (месяц, квартал, год) по выполнению плановых заданий, установленных Программой фундаментальных научных исследований государственных академий наук, другими федеральными программами РФ.

6. Сотрудникам института за участие в выполнении работ по обеспечению пожарной безопасности в соответствии с «Положением об организации добровольной пожарной дружины в НИОХ СО РАН» (Приложение № 7) выплачивается надбавка за выполнение особо важных работ.

Выплаты стимулирующего характера научным работникам, руководителям института и сотрудникам института, проводящим научные исследования, не попадающим в категорию научных работников:

1). Стимулирующие выплаты научным работникам и руководителям института (Приложение № 5.3).

2). Сотрудникам института, проводящим научные исследования, не попадающим в категорию научных работников, устанавливаются рейтинговые стимулирующие надбавки (Приложение № 5.4).

Премирование работников Опытного химического производства, рабочих и ИТР Инженерно-технической службы:

1). Премирование работников Опытного химического производства осуществляется по показателям и условиям, предусмотренным «Положением о премировании рабочих Опытного химического производства НИОХ СО РАН» (Приложение № 5.5), «Положением о премировании инженерно-технических работников Опытного химического производства НИОХ СО РАН» (Приложение № 5.6).

2). Премирование работников подразделения инженерно-технической службы осуществляется по показателям и условиям, предусмотренным «Положением о премировании рабочих подразделений Инженерно-технической службы НИОХ СО РАН» (Приложение № 5.7), «Положением о премировании инженерно-технических работников Инженерно-технической службы НИОХ СО РАН» (Приложение № 5.8).

3). Премирование рабочих транспортного участка осуществляется по показателям и условиям, предусмотренным «Положением о премировании рабочих транспортного участка НИОХ СО РАН» (Приложение № 5.9).

4). Премирование сотрудников рабочих специальностей производится по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год) в соответствии с положением, утверждаемым руководителем Института.

Конкретные размеры премий работникам устанавливаются руководителем Института по представлению руководителя подразделения (службы) и предельными размерами не ограничиваются.

21. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, могут направляться Учреждением на выплаты стимулирующего характера. Объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30% средств на оплату труда, формируемых за счет средств федерального бюджета.

22. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются руководителем Учреждения в

пределах фонда оплаты труда, сформированного из всех источников.

23. Стимулирующие выплаты устанавливаются в зависимости от выполнения показателей и критериев эффективности труда.

24. Средства, высвобождаемые в Учреждении за счет упразднения стимулирующих выплат, реально не мотивирующих работников к качественному и эффективному выполнению трудовых обязанностей, направляются на увеличение окладов работников и реальных выплат стимулирующего характера.

25. При установлении выплат стимулирующего характера работникам учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

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

V. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

27. Условия оплаты труда руководителя Учреждения 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 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 16, ст. 1958).

28. Размер должностного оклада руководителя Учреждения 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.

29. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливается на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителя Учреждения приказами по Учреждению.

30. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения выплачиваются по решению Федерального агентства научных организаций с учетом достижения показателей эффективности деятельности Учреждения и его руководителя.

31. Руководителю Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой III настоящего Положения в зависимости от условий их труда.

32. Заместители руководителя Учреждения 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. Прочие выплаты

Прочие выплаты и поощрения социального характера устанавливаются всем категориям работников Института за счет и в пределах сумм от прибыли, получаемой от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения.

К прочим выплатам и поощрениям относятся:

- дополнительное премирование работников учреждения;
- Сотрудникам при достижении юбилейного возраста (50лет, 55лет (женщины), 60, 70 лет и далее через 5 лет) или при выходе на пенсию по ходатайству руководителя и профорга подразделения выплачивается единовременная выплата в размере не менее 5000 рублей (размер выплаты зависит от стажа работы в институте);
- оказание материальной помощи работникам учреждения (в т. ч. пенсионерам, длительное время проработавшим в учреждении);
- другие социальные выплаты (в т. ч. помощь в приобретении жилья).