

**Согласовано:**  
Председатель ПК НИОХ СО РАН  
И.В. Олейник  
«\_\_\_\_\_» 2013 г.

**Утверждаю:**  
И.о. директора НИОХ СО РАН  
Е.Г. Багрянская  
«\_\_\_\_\_» 2013 г.

## Приложение № 6

### ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников НИОХ СО РАН,  
оплата которых осуществлялась ранее на основе Единой тарифной сетки

#### I. Общие положения

1. Система оплаты труда работников Института (инженерно-технического, административно-управленческого, вспомогательного персонала и рабочих специальностей) разработана в соответствии с положениями Трудового Кодекса Российской Федерации, Закона Российской Федерации «О науке и государственной научно-технической политике», постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583, Уставом Российской академии наук, нормативными и методическими документами Минздравсоцразвития России и с учетом мнения Профсоюза работников РАН и вводится с 1 декабря 2008 года в соответствии с Постановлением Президиума СО РАН от 25 сентября 2008 г. № 505.

2. Система оплаты труда призвана стимулировать эффективность и качество работы сотрудников Института в выполнении задач, определенных уставом учреждения, обеспечивать достойный уровень их материального обеспечения в соответствии с квалификацией, результативностью труда и реально отработанным рабочим временем.

Система оплаты труда предусматривается отраслевым тарифным соглашением, заключаемым в установленном порядке.

2. На работников Института распространяются нормативные документы Российской Федерации в части государственных гарантий по оплате труда, в том числе минимального размера оплаты труда, сроков и очередности выплаты заработной платы, обязательных выплат компенсационного и квалификационного характера, оплаты отпусков, назначения и выплаты пенсий, начисления и оплаты единого социального налога.

3. Данное Положение не распространяется на руководителей и научных работников Института, система оплаты труда которых за счет средств федерального бюджета определена в рамках пилотного проекта (постановление Правительства РФ от 22 апреля 2006 г. № 236).

4. Настоящее Положение распространяется на всех работников Института, вне зависимости от источника средств, из которого финансируется оплата работника (федеральный бюджет, гранты научных фондов, доходы от предпринимательской и иной предусмотренной уставом учреждения деятельности и др.).

5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня, или неполной рабочей недели, производится в соответствии с настоящим Положением пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совмещения, производится раздельно по каждой из должностей.

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

- должностных окладов и тарифных ставок;
- повышающих коэффициентов к окладам (ставкам) по занимаемым должностям;
- выплат компенсационного характера за особые условия труда;
- выплат стимулирующего характера.

Кроме того, система оплаты труда предусматривает привлечение работников на основе договоров гражданско-правового характера в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

## **II. Основные условия оплаты труда работников учреждений, подведомственных СО РАН**

1. Основные условия оплаты труда работников Института включают:

- размеры и порядок применения минимальных окладов (ставок) работников на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ), содержащимся в единых тарифно-квалификационных справочниках работ и профессий рабочих и едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих Российской Федерации;

- повышающие коэффициенты к минимальным окладам (ставкам) по занимаемым должностям;

- выплаты компенсационного характера за особые условия труда;

- перечень и условия выплат стимулирующего характера.

2. Основные условия оплаты труда и условия их изменения устанавливаются трудовым договором, заключаемым руководителем Института с работником при приеме на работу.

Изменения в основные условия оплаты труда оформляются отдельным соглашением, прилагаемым к трудовому договору.

3. Размеры окладов (ставок) работников Института по соответствующим ПКГ устанавливаются в соответствии с приложениями 1 и 2.

Корректировка предусмотренных приложениями 1 и 2 размеров должностных окладов (ставок) в сторону повышения производится решениями Президиума РАН, исходя из объемов бюджетного финансирования Академии.

4. Должностные оклады по категориям работников и рабочим специальностям, не предусмотренные в приложениях 1 и 2, устанавливаются отдельными решениями Президиума РАН с учетом нормативных документов Минздравсоцразвития России.

5. Повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов (ставок) устанавливаются для дифференциации окладов (ставок) работников в пределах соответствующей ПКГ, в т. ч. с учетом сложности трудовых функций, особых требований к квалификации в области соответствующей профилю учреждения (инженеры, программисты, механики, стеклодувы, переводчики, библиографы и т. п.) – повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

Могут быть установлены единые повышающие коэффициенты по Институту (по структурному подразделению Института) по представлению Ученого совета Института при наличии бюджетного финансирования (не применяется по отношению к руководителю учреждения и работникам, оклад которых определяется в процентном отношении к окладу руководителя.)

При установлении персонального повышающего коэффициента к окладу работника учитывается уровень профессиональной подготовки работника, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стаж работы в учреждении и другие факторы.

Применение повышающего коэффициента не образует новый оклад.

Размеры должностных окладов (ставок) конкретному работнику с учетом повышающих коэффициентов не должны превышать минимальных размеров должностных окладов (ставок) более высокой ПКГ.

6. Работникам Института устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

6.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты) в размере 20%.

6.3. 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).

6.4. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

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

Постановлением Правительства РФ от 18 сентября 2006г. № 573 "О представлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайне" устанавливается процентная надбавка к должностному окладу (тарифной ставке). Процент надбавки зависит от степени секретности сведений, к которым они имеют доступ.

Для сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны дополнительно к ежемесячной процентной надбавке к должностному окладу (тарифной ставке), выплачивается процентная надбавка к должностному окладу за стаж работы в указанных структурных подразделениях.

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 2006г. № 573).

Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с разъяснением «О порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822». Выплаты компенсационного характера (по пунктам 6.1., 6.3., 6.4.), установленные в процентном отношении, применяются к минимальному окладу (ставке) по соответствующим ПКГ, без учета повышающих коэффициентов.

Районные коэффициенты начисляются на все виды выплат заработной платы.

7. Руководитель Института приказом по учреждению устанавливает размеры должностных окладов (ставок), повышающие коэффициенты к окладам (ставкам), иные основные условия оплаты труда конкретным работникам по должностям, предусмотренным настоящим Положением, с учетом требований к профессиональной квалификации по занимаемой должности, стажа и опыта работы и др.

### **III. Выплаты стимулирующего характера**

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

5. Выплата надбавок (доплат), указанных в п. 4, осуществляется за счет и в пределах планового фонда заработной платы учреждения и средств, предусматриваемых на эти цели сметами на выполнение заданий, договоров (соглашений, контрактов), грантов и др.

6. 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.).

6.1. 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.

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

При этом суммарный объем премиальных выплат этой категории работников в Институте составляет не менее 60 процентов к сумме должностных окладов данной категории работников по штатному расписанию.

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

6.3. 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.

#### **IV. 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;

- оказание материальной помощи работникам учреждения (в т. ч. пенсионерам, длительное время проработавшим в учреждении);
- другие социальные выплаты (в т. ч. помочь в приобретении жилья).

Начальник ПЭО

Т.Б. Чернявская

СОГЛАСОВАНО:

Главный бухгалтер

Т.А. Беляева

**Приложение 1****Должностные оклады**

работников инженерно-технического, вспомогательного и административно-управленческого персонала научных учреждений и научных подразделений научных центров Российской академии наук

№ п/п	Должность	Оклад (в месяц, руб.)
1	2	3
1.	Руководитель основного (не научно-исследовательского) подразделения учреждения, определяющего техническую и экономическую политику в соответствии с его профилем (конструкторского бюро, информационно-вычислительного центра, библиографического отдела, отдела комплектования в библиотеке РАН, клиники др.)	19849
2.	Руководитель вспомогательной службы учреждения (главный энергетик, главный технолог, главный механик, главный библиограф в библиотеках РАН и т. п.)	17240
3.	Главный специалист, руководитель отдела, сектора в основном подразделении учреждения, руководитель вспомогательного подразделения т.ч. административно-управленческого, подразделения учреждения, заместитель главного бухгалтера	16106
4.	Ведущий специалист в основных подразделениях учреждения, главный специалист вспомогательного подразделения, помощник руководителя учреждения	14972
5.	Ведущий специалист вспомогательного подразделения	14178
6.	Старший специалист с высшим образованием	13044
7.	Инженер, специалист с высшим образованием, старший лаборант основного подразделения без высшего образования	11342
8.	Лаборант, механик, техник, библиограф и т.п. (без высшего образования)	9641

**РАЗМЕРЫ  
окладов рабочих, устанавливаемые в зависимости  
от разрядов выполняемых работ**

Разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий	Размер оклада, руб.
1	4911
2	5331
3	5785
4	6352
5	6919
6	7486
7	8166
8	8847