

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель ПК ИСЭМ СО РАН
Н.В.Васильев

«26» мая 2017г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор ИСЭМ СО РАН, чл-корр. РАН

В.А. Стенников

2017г.



Одобрено на Ученом совете ИСЭМ СО РАН

«26» мая 2017г.

ПОЛОЖЕНИЕ
О системе оплаты труда работников
Института систем энергетики им. Л.А. Мелентьева СО РАН

1. Общие положения

1. Система оплаты труда работников ИСЭМ СО РАН (*инженерно-технического, административно-управленческого и вспомогательного персонала и рабочих специальностей* - далее - **работники ИСЭМ СО РАН**), разработана в соответствии с положениями Трудового Кодекса Российской Федерации, Закона Российской Федерации «О науке и государственной научно-технической политике», постановления Правительства Российской Федерации № 583 от 5 августа 2008 г., Уставом Российской академии наук, нормативными и методическими документами Минздравсоцразвития России и с учетом мнения Профсоюза работников РАН (далее - система оплаты труда) и приказом Федерального агентства научных организаций (ФАНО России) №16-Н от 15 апреля 2016г. «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений сферы научных исследований и разработок, подведомственных Федеральному агентству научных организаций.» Данное Положение вводится взамен «Положения о новой системе оплаты труда работников ИСЭМ СО РАН» от 29 сентября 2008г.

2. На работников ИСЭМ СО РАН распространяются нормативные документы Российской Федерации в части государственных гарантий по оплате труда, в т.ч. 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 директора института и его заместителей и работников научных подразделений института, система оплаты труда которых определена в рамках пилотного проекта (постановление Правительства РФ № 236 от 22 апреля 2006 г.) и в Положении о видах порядке и условиях применения выплат стимулирующего характера.

4. Настоящее Положение распространяется на всех работников института, перечисленных в п. 1. категорий, вне зависимости от источника средств, из которого финансируется оплата работника (федеральный бюджет, дополнительное бюджетное финансирование за счет средств, полученных от сдачи в аренду федеральной собственности, гранты научных фондов, доходы от предпринимательской и иной предусмотренной уставом института деятельности и др.).

5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится в соответствии с настоящим Положением пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совмещения, производится отдельно по каждой из должностей.

6. Система оплаты труда включает всея размеры и порядок установления работникам института:

- должностных окладов;
- повышающих коэффициентов к окладам по занимаемым должностям;

- выплат компенсационного характера;
- 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 ИСЭМ СО РАН.

1. Основные условия оплаты труда работников ИСЭМ СО РАН включают в себя:

- 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 администрацией института с работником при приеме на работу на основании приказа по институту.

Изменения в основные условия оплаты труда оформляются отдельным приложением к трудовому договору.

3. 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 для (инженеров, программистов, электронщиков, бухгалтеров, экономистов, переводчиков и др. специалистов).

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. Повышающий коэффициент не применяется к должности гл. бухгалтера, гл. инженера, гл. специалистов и др. оклад которых определяется в % к окладу директора.

Применение повышающего коэффициента не образует новый оклад, в связи с чем выплаты компенсационного характера устанавливаются без учета повышающего коэффициента.

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

4. Работникам ИСЭМ СО РАН устанавливаются выплаты компенсационного характера, в т.ч.

- надбавки и доплаты за:
- работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- доплату за расширение зоны обслуживания и совмещения профессий;
- работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- работу в ночное время, праздничные дни и т.ш;
- процентные надбавки к заработной плате работникам, работающим в южных районах Иркутской области.

Районные коэффициенты, процентные надбавки к заработной плате на-

числяются на все виды выплат заработной платы.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к минимальному окладу (ставке) по соответствующим ПКГ, без учета повышающих коэффициентов.

7. Решение о введении соответствующих выплат принимается дирекцией института с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

8. Директор приказом по Институту 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.

Для рассмотрения и подготовки соответствующих решений администрацией ИСЭМ СО РАН по согласованию с профсоюзным органом создается специальная комиссия.

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 ИСЭМ СО РАН в конкретном размере на определенный срок в виде надбавки к должностному окладу и в разовом порядке в виде премий по результатам работы за соответствующий период и за высокие достижения в производственной деятельности.

3. Выплаты стимулирующего характера могут быть следующих видов:

3.1. Надбавки 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;

Данная надбавка призвана стимулировать привлечение специалистов к выполнению работ по приоритетным направлениям фундаментальных исследований. Надбавка устанавливается приказом директора по представлению руководителя подразделения или ответственного исполнителя работы. Надбавка носит индивидуальный характер. Размер надбавок определяется для каждого подразделения дирекцией института, исходя из возможностей фонда стимулирующих надбавок. Надбавки могут устанавливаться ежемесячно или ежеквартально. Для управленческого и вспомогательного персонала устанавливается надбавка за содействие выполнению особо важных исследований.

На данный вид надбавок используется сумма в размере 5% от стоимости проектов, в пределах общего фонда стимулирующих надбавок для данной категории работающих. Надбавка устанавливается решением дирекции, как правило, раз в квартал по мере поступления финансирования проектов. Надбавка носит индивидуальный характер, устанавливается по представлению руководителя подразделения. Размер надбавки конкретному сотруднику предельными размерами не ограничивается и выплачивается в пределах суммы, выделяемой на данный вид надбавок, в зависимости от вклада каждого сотрудника в выполнение проектов, программ и т.д.

3.2. Надбавки за выполнение дополнительного объема работ, связанного с обеспечением исследований по хозяйственным договорам (соглашениям, контрактам), грантам российских и международных фондов на проведение исследований, разработок и др. работ, предусмотренных уставом учреждения.

Фонд стимулирующих выплат для ИТР научных подразделений формируется:

из поступлений средств по договорам НИР и ОКР, услугам, предусмотренных по сметам соответствующих работ по статье «Зарботная плата»;

из поступлений средств по грантам РФФИ, РГНФ, научным школам и другим, в зависимости от вклада каждого сотрудника;

Фонд стимулирующих выплат для работников управленческого, вспомогательного, производственного и хозяйственного персонала формируется в размере:

а) до 10% средств от поступлений (за вычетом налогов) по договорам НИР, ОКР и услугам за выполненные научно-исследовательские работы (или до 55% от средств, поступающих в резерв директора);

б) до 5% средств, от поступлений по грантам РФФИ, РГНФ, научным школам;

в) до 30% от поступлений средств по статье «Зарботная плата» за предоставление помещений в аренду и за возмещение эксплуатационных расходов (за вычетом налогов), используется на стимулирующие надбавки по этому виду деятельности. Они выплачиваются сотрудникам управленческого и вспомогательных, производственных и хозяйственных подразделений, непосредственно принимающих участие в работе, связанной со сдачей помещений в аренду. Между сотрудниками указанные надбавки распределяются руководителями подразделений, в зависимости от выполняемой работы.

3.3 Надбавки за достижения в труде, интенсивность труда и качество выполнения производственных заданий.

Данная надбавка назначается И ГР научных подразделений, управленческому и вспомогательному персоналу в зависимости от объема выполняемых сотрудниками должностных обязанностей, качества их выполнения, конкретных результатов производственной деятельности. Основанием для установления надбавки является представление руководителей соответствующих научных подразделений.

Общий размер средств для выплаты надбавок за интенсивность труда и высокое качество работы определяется после выплат надбавок по и. 3.1 от

общего объема средств, направляемых институтом на выплаты стимулирующего характера ИТР.

По руководителям управленческого и вспомогательных подразделений соответствующие предложения вносит зам. директора института и ученый секретарь, курирующие данные подразделения. Как правило, надбавка назначается на год (ежеквартально), может пролонгироваться на следующий год, если существенно не меняются условия трудового договора и должностные обязанности. При ухудшении показателей работы сотрудника надбавка может быть уменьшена или отменена полностью до конца текущего года.

3.4. Другие виды надбавок.

4. Выплата надбавок, указанных в п. 3, осуществляется за счет и в пределах планового фонда Зарботной платы учреждения и средств, предусматриваемых на эти цели сметами на выполнение заданий, договоров (соглашений, контрактов), грантов и др.

5. Работникам ИСЭМ СО РАН кроме надбавок выплачиваются премии:

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

- за достижение особо высоких результатов в производственной деятельности (за результаты научно-организационной и финансово-хозяйственной деятельности);

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

- за выполнение разовых сверхплановых работ и др.

5.1. Премии ИТР, состоящим в штате научных подразделений института, за успешное выполнение планов НИР выплачиваются на основании приказа директора по представлению руководителей соответствующих программ (заданий) и руководителей подразделений.

На премирование ИТР направляется до 20% фонда стимулирующих выплат этой категории сотрудников. Руководители подразделений распреде-

ляют между сотрудниками выделенную сумму на премирование, учитывая индивидуальный вклад каждого сотрудника в достижении подразделения.

Премии за достижение особо высоких результатов в производственной деятельности выплачиваются из фонда стимулирующих выплат для управленческого, вспомогательного, производственного и хозяйственного персонала. Премии обычно выплачиваются в конце года за счет экономии бюджетного фонда стимулирующих выплат данной категории работников. Руководители подразделений распределяют выделенную сумму на премирование между сотрудниками, учитывая личный вклад каждого в результаты деятельности и предельными размерами не ограничиваются.

Премии руководителям и работникам административно-управленческого персонала устанавливаются приказом директора 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, заданиями федеральных органов исполнительной власти и Президиумами РАН и СО РАН, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

Разовые премии выплачиваются за выполнение внеплановых работ по решению дирекции института.

5.2. Премирование сотрудников рабочих специальностей производится по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год) в соответствии с положением, утверждаемым директором института. (Приложение № 1).

При этом суммарный объем премиальных выплат этой категории работников в Институте определяется при разработке сметы учреждения и, как правило, не может составлять менее 60 процентов к сумме должностных окладов данной категории работников по штатному расписанию учреждения.

IV. Прочие выплаты

Прочие выплаты и поощрения социального характера устанавливаются учреждением за счет и в пределах сумм от прибыли, получаемой от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения, в соответствии с положением, утвержденным директором Института по согласованию с Ученым советом и профсоюзным комитетом 26 мая 2017 г.

Указанное положение определяет условия и размеры:

- дополнительного премирования работников учреждения;
- оказания материальной помощи работникам учреждения (в т.ч. пенсионерам, длительное время проработавшим в учреждении);
- других социальных выплат (в т.ч. помощь в приобретении жилья).

Зам. директора,

д.т.н.



С.М. Сендеров

Начальник ПЭО



С.П. Меньшиков