

СОГЛАСОВАНО:

Председатель
первичной профсоюзной
организации ИЭФБ РАН
кандидат биологических наук



В.В. Кузик

«20» февраль 2017 года

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ИЭФБ РАН
доктор биологических наук



М.Л. Фирсов

«20» февраль 2017 года

**Правила внутреннего трудового распорядка
Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Института эволюционной физиологии и биохимии
им. И.М. Сеченова Российской академии наук (ИЭФБ РАН)
на 2017 - 2020 годы**

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила разработаны с учетом требований, установленных Трудовым кодексом РФ, иными актами трудового законодательства, а также с учетом мнения представительного органа работников Профкома ИЭФБ РАН (протокол заседания представительного органа от «01» февраля 2012 г. № 2).

1.2. В настоящих Правилах используются следующие понятия:

- ◆ Работодатель — ИЭФБ РАН;
- ◆ Руководство — директор, заместители директора, руководители структурных подразделений;
- ◆ Работник — физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем на основании трудового договора;
- ◆ дисциплина труда — обязательное для всех работников выполнение правил поведения, определенных в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законами, трудовым договором, локальными нормативными актами ИЭФБ РАН.

- Приказа Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 г. № 822 «Об утверждении Перечня выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;

- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2016 г. протоколом № 11;

- государственных гарантий по оплате труда.

1.2. Положение регулирует порядок оплаты труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института эволюционной физиологии и биохимии им. И.М. Сеченова Российской академии наук (далее – ИЭФБ РАН).

1.3. Условия оплаты труда работников ИЭФБ РАН, устанавливаемые в соответствии с локальными нормативными актами, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.4. В случае образования у ИЭФБ РАН экономии средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и(или) внебюджетных средств, ИЭФБ РАН расходует не менее 35% указанных средств на повышение оплаты труда.

1.5. Ежемесячно, не позднее дня выплаты заработной платы, работнику выдается расчетный лист, в котором указываются составные части заработной платы, причитающиеся ему за соответствующий период, размеры иных сумм, начисленных работнику, в том числе, денежной компенсации за нарушение ИЭФБ РАН установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, размеры и основания произведенных удержаний, общая денежная сумма, подлежащая выплате.

В расчетных листах работников, имеющих ученые степени доктора и кандидата наук, доплаты за которые включены в их должностные оклады, размеры выплат показываются отдельно по окладной части без доплаты за ученую степень и доплата за ученую степень

1.6. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работ либо перечисляется на его расчетный банковский счет по письменному заявлению Работника.

Выплата заработной платы сотрудникам ИЭФБ РАН производится два раза в месяц:

- 23 числа – за первую половину месяца.

- 08 числа – окончательный расчет за отработанный месяц.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному ими времени. Определение размеров заработной платы по

основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. Положение распространяется на всех сотрудников ИЭФБ РАН.

1.9. Работникам ИЭФБ РАН предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

1.10. Контроль за соблюдением настоящего Положения осуществляет директор ИЭФБ РАН.

1.11. Ответственность за исчисление заработной платы, включая доплаты, надбавки, компенсации, премии сотрудникам несет главный бухгалтер ИЭФБ РАН.

2. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ИЭФБ РАН

2.1. Фонд оплаты труда работников ИЭФБ РАН формируется на календарный год, исходя из объема средств субсидии на выполнение государственного задания, целевых субсидий, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда ИЭФБ РАН определяется в размере не более 40%.

2.2. ИЭФБ РАН в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно, руководствуясь нормативным правовым актом федерального органа исполнительной власти, в ведении которого находится ИЭФБ РАН, устанавливает размеры должностных окладов работникам по соответствующим профессионально-квалификационным группам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам, а также самостоятельно определяет размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера без ограничения их максимальными размерами.

2.3. Штатное расписание ИЭФБ РАН утверждается директором и включает в себя все должности и профессии (специальности) работников.

2.4. Дифференциация должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

Профессиональные квалификационные группы должностей работников ИЭФБ РАН определены в соответствии с Приложением № 2 к Постановлению Президиума РАН от 23 сентября 2008 г. № 530. Размеры должностных окладов (тарифных ставок) установлены в соответствии с Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 августа 2013 г. № 1490-р и Постановлением Президиума Российской академии наук от 8 октября 2013 г. № 234.

2.5. В должностные оклады работников ИЭФБ РАН, занимающих штатные должности, по которым тарифно-квалификационными требованиями предусмотрены ученые степени, включаются доплаты за ученые степени доктора наук и кандидата наук в размерах, установленных Федеральным законом от 16.10.2006 г. № 161-ФЗ «О внесении изменений в статью 30 Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» - 7 000,00 рублей и 3 000,00 рублей соответственно, согласно п. 4 статьи 163 Федерального закона от 02.07.2013 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».

Увеличение должностных окладов за счет включения доплат за ученые степени доктора и кандидата наук не применяется в отношении работников, которым установлены оклады за звания действительного члена и члена-корреспондента государственных академий наук.

Увеличение должностных окладов за счет включения доплат за ученые степени доктора и кандидата наук не учитывается при индексации заработной платы и при установлении работнику надбавок и доплат, определяемых в процентном отношении от должностного оклада.

2.6. Оплата труда сотрудников осуществляется с учетом их квалификации, сложности выполняемой ими работы, количества и качества затраченного труда, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также трудового вклада сотрудников в результаты деятельности ИЭФБ РАН.

2.7. Оплата труда работников включает в себя:

- должностные оклады (тарифные ставки), указанные в трудовом договоре в соответствии со штатным расписанием;
- размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам;
- стимулирующие выплаты (за счет всех источников финансирования);
- компенсационные выплаты (за счет всех источников финансирования).

2.8. Месячная заработная плата сотрудника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и полностью выполнившего свои трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 г. N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда".

3. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

3.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам ИЭФБ РАН в целях их мотивации к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу.

3.2. На выплаты стимулирующего характера ИЭФБ РАН ежегодно направляет не менее 30% фонда оплаты труда средств субсидии на выполнение государственного задания и не менее 30% от объема средств, полученных от

предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, а также не менее 35% средств экономии субсидии на выполнение государственного задания и внебюджетных средств.

3.3. Выплаты стимулирующего характера, обеспечивающие реализацию Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», производятся при наличии в распоряжении ИЭФБ РАН финансовых ресурсов, выделяемых на эти цели, или при наличии экономии фонда оплаты труда, экономии средств субсидии на выполнение государственного задания, финансовых средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников ИЭФБ РАН, после оплаты прямых затрат и обязательных платежей, связанных с приносящей доход деятельностью.

3.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются по решению директора ИЭФБ РАН в виде надбавок к должностным окладам в конкретном размере на определенный срок и в разовом порядке в виде премий по результатам работы за соответствующий период.

3.5. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат сотрудникам ИЭФБ РАН устанавливаются на основе формализованных показателей эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

3.6. Показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности устанавливаются по категориям персонала.

К основному персоналу ИЭФБ РАН относятся работники, непосредственно выполняющие работы (оказывающие услуги), направленные на достижение определенных Уставом целей деятельности ИЭФБ РАН и их непосредственные руководители:

- заведующие лабораториями,
- главные научные сотрудники,
- ведущие научные сотрудники,
- старшие научные сотрудники,
- научные сотрудники,
- младшие научные сотрудники,
- стажеры-исследователи.

Показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности основного персонала ИЭФБ РАН:

- непосредственное участие в выполнении государственного задания (и планов научно-исследовательских работ ИЭФБ РАН);
- непосредственное участие в оказании платных услуг (выполнении платных работ);
- непосредственное участие в конференциях, форумах, ассамблеях, семинарах и других программных мероприятиях;
- подготовка научных публикаций в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях;

- научный потенциал сотрудника: публикационная активность в высокорейтинговых журналах, высокий индекс цитируемости;
- наличие объектов интеллектуальной собственности, патентов на них;
- участие в методической работе и инновационной деятельности ИЭФБ РАН;
- участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также в подготовке выступлений на конференциях и семинарах;
- участие в конкурсах, грантах, экспериментальных группах;
- освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;
- использование новых эффективных технологий в процессе работы;
- соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей.

К вспомогательному персоналу ИЭФБ РАН относятся работники, создающие условия для выполнения работ (оказания услуг), направленных на достижение определенных Уставом целей деятельности ИЭФБ РАН, включая обслуживание зданий, сооружений и оборудования:

- инженерно-технический персонал научных подразделений (инженеры, лаборанты);
- работники научно-вспомогательных подразделений;
- работники рабочих специальностей;
- младший обслуживающий персонал.

Показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности вспомогательного персонала ИЭФБ РАН:

- сложность выполняемых работником трудовых функций и работ;
- бесперебойная работа оборудования, техники, аппаратуры;
- исправное состояние зданий и сооружений ИЭФБ РАН – отсутствие аварий, перебоев в водоснабжении, снабжений тепловой и электрической энергией, не связанных с отключениями снабжающими организациями;
- оперативное исполнение заявок подразделений;
- тщательность, точность в исполнении порученной работы;
- отсутствие обоснованных претензий к результатам выполнения работ со стороны подразделений и руководителей ИЭФБ РАН;
- способность к творчеству, внесение предложений по улучшению и оптимизации работы;
- соблюдение санитарно-эпидемиологических норм и правил;
- соблюдение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;
- соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей.

К административно-управленческому персоналу ИЭФБ РАН относятся работники, занятые управлением (организацией) выполнения работ (оказания услуг), а также работники, выполняющие административные функции,

необходимые для обеспечения деятельности ИЭФБ РАН:

- директор;
- заместители директора;
- ученый секретарь;
- главный бухгалтер;

- работники, относящиеся к общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих (дирекции, бухгалтерии, отдела кадров, планово-экономического отдела, отдела материально-технического снабжения, канцелярии, административно-хозяйственного отдела, службы главного инженера, охраны труда и техники безопасности).

Показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности административно-управленческого персонала ИЭФБ РАН:

- сложность выполняемых работником трудовых функций и работ;
- своевременность и оперативность выполнения поручений;
- соответствие подготовленных документов установленным требованиям, полному и логичному изложению материала, юридически грамотному составлению документов, отсутствию стилистических и грамматических ошибок;
- профессиональная компетентность (знание законодательных, нормативных правовых актов, широта профессионального кругозора, умение работать с документами);
- способность четко организовывать и планировать выполнение порученных заданий, умение рационально использовать рабочее время, расставлять приоритеты;
- самостоятельность выполнения служебных обязанностей (способность с высоким качеством выполнять требуемую работу при минимальном руководстве);
- творческий подход к решению поставленных задач, активность и инициатива в освоении новых компьютерных и информационных технологий, способность быстро адаптироваться к новым условиям и требованиям;
- осознание ответственности за последствия своих действий, принимаемых решений;
- отсутствие санкций со стороны государственных проверяющих органов;
- освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;
- соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей.

3.7. Работникам основного персонала ИЭФБ РАН могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты (надбавки к должностным окладам):

- рейтинговые стимулирующие надбавки;
- надбавки за высокое качество экспериментальной работы, проводимой в рамках выполнения государственного задания;
- надбавки за руководство аспирантами;
- надбавки за стаж непрерывной работы (выслугу лет);

- премиальные выплаты по итогам работы;
- надбавки за выполнение особо важных работ;
- надбавки за выполнение работ по грантам и договорам.

3.7.1. Рейтинговые стимулирующие надбавки.

3.7.1.1. Рейтинговые стимулирующие надбавки устанавливаются на основе индивидуального рейтинга, рассчитываемого на основе показателей работы научного сотрудника, определяемым на основе учета результатов его работы за предыдущие два года. Средства, предусматриваемые на выплату рейтинговых надбавок, распределяются между научными сотрудниками пропорционально их индивидуальным рейтингам. При выплате руководителям структурных подразделений учитывается средний рейтинг сотрудников.

3.7.1.2. Индивидуальный рейтинг научных работников определяется суммой баллов, начисляемых ежегодно в соответствии с решением Ученого Совета о порядке их начисления за соответствующий период.

3.7.1.3. Ученый совет утверждает состав Комиссии из числа ведущих ученых по подготовке предложений для Ученого совета и руководства ИЭФБ РАН для установления размера выплат стимулирующего характера, связанных с рейтингом, и утверждению индивидуальных значений рейтинга. При этом Комиссии предоставляется право корректировать рейтинг работника с учетом важности достигнутых им результатов фундаментальных исследований. При определении индивидуального рейтинга могут применяться поправочные коэффициенты от 0,5 до 1,5.

3.7.1.4. На Комиссию возлагается рассмотрение заявлений работников ИЭФБ РАН по вопросам определения рейтинга. Окончательное решение по спорным вопросам принимает, с учетом мнения Комиссии, директор ИЭФБ РАН.

3.7.1.5. Комиссия правомочна принимать решения, если на заседании присутствует не менее 2/3 ее состава. Решения Комиссии считаются принятыми, если за них голосовало более 50% членов Комиссии, присутствующих на заседании. При равенстве голосов решающим является голос председателя Комиссии.

3.7.1.6. Результаты научной деятельности учитываются в рейтинге научного работника при условии, что они соответствуют содержанию выполняемых им работ (исследований) по выполнению государственного задания.

3.7.1.7. Для подсчета индивидуальных рейтингов научных сотрудников Комиссия собирает заявки от научных подразделений ИЭФБ РАН в виде учетных карточек сотрудников в порядке, устанавливаемом директором ИЭФБ РАН.

3.7.1.8. Все решения Директора и Ученого совета, касающиеся реализации процедуры назначения рейтинговых стимулирующих надбавок, включая общие размеры выделяемого на их выплату фонда оплаты труда, процедуру расчетов, список учтенных конференций, монографий и лекционных курсов, а также соответствующие приказы по организации, должны быть доступны для ознакомления всем работникам ИЭФБ РАН.

3.7.1.9. Состав подразделений, а также статус научных сотрудников (продолжительность рабочего дня, работа по совместительству и другая информация по кадровым вопросам, необходимая для подсчета индивидуального рейтинга научных сотрудников) предоставляется по запросу Комиссии отделом кадров ИЭФБ РАН на последний день представления учетных карточек сотрудников для определения рейтинга.

3.7.2. Надбавка за высокое качество экспериментальной работы, проводимой в рамках выполнения государственного задания.

Надбавка за высокое качество выполнения экспериментальной работы, проводимой в рамках выполнения государственного задания, устанавливается работникам основного персонала ИЭФБ РАН. Надбавка устанавливается по представлению руководителя подразделения. Показателем качества выполнения указанной работы является экспертная оценка комиссии в составе заместителей директора ИЭФБ РАН по научной работе и двух специалистов в области исследований, в рамках которых работником осуществляется экспериментальная работа.

3.7.3. Надбавка за руководство аспирантами.

Руководители и научные работники ИЭФБ РАН за руководство аспирантами получают надбавки к должностным окладам на основании п. 61 Положения о подготовке научно-педагогических и научных кадров в системе послевузовского профессионального образования в Российской Федерации, утвержденного приказом Министерства общего и профессионального образования РФ от 27 марта 1998 г. № 814.

Размер надбавок за руководство аспирантами установлен Распоряжением Президиума Российской академии наук от 16 февраля 2009 г. № 10115-103 «О размерах выплат за руководство аспирантами в учреждениях РАН».

3.7.4. Надбавки за стаж непрерывной работы (выслугу лет).

Надбавки за стаж непрерывной работы могут устанавливаться в размере до 100% от должностного оклада, научным работникам ИЭФБ РАН, имеющим стаж непрерывной работы в ИЭФБ РАН не менее 25 лет, профессиональная служебная деятельность которых оценивается как эффективная на основании показателей эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности персонала ИЭФБ РАН.

Решение о выплате надбавки за стаж непрерывной работы (выслугу лет) принимает директор ИЭФБ РАН персонально по каждому сотруднику, имеющему стаж работы, дающий право на получение указанной надбавки.

3.7.5. Премияльные выплаты.

Научным работникам ИЭФБ РАН выплачиваются премии:

- по итогам работы за год, рассчитанные на основании показателей эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности основного персонала ИЭФБ РАН;

- единовременные:

- а) за достижение высоких научных результатов мирового уровня;

- б) за разработку эффективных научных предложений по совершенствованию научной деятельности;

в) за коммерциализацию результатов работ, выполненных за счет средств субсидии на выполнение государственного задания, участие в выставках, достижения в инновационной деятельности ИЭФБ РАН;

г) за участие в организации и проведении научных мероприятий (конференций, семинаров и т.д.);

- в связи с юбилейными датами.

Премирование по итогам работы за год осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного планом на текущий год.

3.7.6. Надбавки за выполнение особо важных работ.

Выплачиваются научным работникам, участвующим в выполнении проектов государственных научных программ, программ фундаментальных научных исследований отделений и Президиума Российской академии наук.

Решение об установлении надбавок за выполнение особо важных работ, их размерах и периодичности выплат принимает руководитель проекта научной программы.

3.7.7. Надбавки за выполнение работ по грантам и договорам с заказчиками.

Выплачиваются научным работникам, участвующим в выполнении работ по грантам и договорам с заказчиками.

Решение об установлении надбавок за выполнение работ по грантам и договорам с заказчиками, их размерах и периодичности выплат принимает руководитель соответствующего гранта или договора.

3.8. Работникам вспомогательного и административно-управленческого персонала могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты (надбавки к должностным окладам):

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за качество выполняемых работ;

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- премиальные выплаты по итогам работы;

- за организационно-техническое сопровождение выполнения особо важных работ;

- за организационно-техническое сопровождение работ, выполняющихся по грантам и договорам с заказчиками.

3.8.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Устанавливается работникам вспомогательного и административно-управленческого персонала, чья трудовая деятельность требует больших затрат физической, нервной и умственной энергии, и от своевременного и грамотного исполнения трудовых обязанностей которых зависит функционирование ИЭФБ РАН.

Показатели стимулирования работников ИЭФБ РАН за интенсивность и высокие результаты работы:

- напряженность труда, характеризуемая сокращением затрат рабочего времени на выполнение трудовых операций относительно установленных норм времени;

- выполнение сотрудником работ (функций), дополнительных к плановой

деятельности;

- загруженность работника, характеризующаяся дефицитом времени на выполнение работы с повышенной ответственностью за ее результат.

3.8.2. Надбавка за качество выполняемых работ.

Показатели стимулирования работников ИЭФБ РАН за качество выполняемых работ:

- сложность выполняемых работником трудовых функций и работ;
- отсутствие претензий к результатам выполнения работ, оказания услуг со стороны подразделений и руководства ИЭФБ РАН;
- профессионализм и оперативность в решении вопросов, входящих в должностные обязанности;
- освоение новых форм, методов и технологий в трудовой деятельности.

3.8.3. Премияльные выплаты.

Научно-техническому персоналу научных подразделений ИЭФБ РАН выплачиваются премии:

- по итогам работы за год, рассчитанные на основании показателей эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности вспомогательного персонала ИЭФБ РАН;

- единовременные:

а) за новаторскую и рационализаторскую деятельность, направленную на повышение производительности труда, уровня организации труда, эффективности работы;

б) за участие в организации и проведении научных мероприятий (конференций, семинаров и т.д.);

в) в связи с юбилейными датами.

Работникам административно-управленческих и научно-вспомогательных подразделений ИЭФБ РАН, сотрудникам рабочих специальностей и младшему обслуживающему персоналу выплачиваются премии:

- по итогам работы за квартал и год, рассчитанные на основании показателей эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности вспомогательного и административно-управленческого персонала ИЭФБ РАН;

- единовременные:

а) за успешно выполненную особо значимую для ИЭФБ РАН конкретную внеплановую работу;

б) за участие в организации и проведении научных мероприятий (конференций, семинаров и т.д.);

в) в связи с юбилейными датами.

Премирование по итогам работы за год осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного планом на текущий год.

3.8.4. Надбавки за организационно-техническое сопровождение выполнения особо важных работ.

Выплачиваются работникам вспомогательного и административно-управленческого персонала, осуществляющим организационно-техническое сопровождение выполнения работ по проектам государственных научных

программ, программ фундаментальных научных исследований отделений и Президиума Российской академии наук.

Решение об установлении надбавок за организационно-техническое сопровождение выполнения особо важных работ, их размерах и периодичности выплат принимает директор ИЭФБ РАН.

3.8.5. Надбавки за организационно-техническое сопровождение выполнения работ по грантам и договорам с заказчиками.

Выплачиваются работникам вспомогательного и административно-управленческого персонала, осуществляющим организационно-техническое сопровождение выполнения работ по грантам и договорам с заказчиками.

Решение об установлении надбавок за организационно-техническое сопровождение выполнения работ по грантам и договорам с заказчиками, их размерах и периодичности выплат принимает директор ИЭФБ РАН или назначенный им координатор проектов.

4. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

4.1. Работникам ИЭФБ РАН могут устанавливаться следующие виды выплат компенсационного характера:

- доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

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

Отнесение должностей, работа на которых дает право работникам на получение доплат за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда.

До проведения специальной оценки условий труда указанные доплаты производятся на основании аттестации рабочих мест.

Размеры доплат за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда до выхода нормативного правового акта, определяющего их конкретные минимальные размеры, производятся на основании Постановления ЦК КПСС, Совмина СССР и ВЦСПС от 17.09.1986 г. № 1115 и Постановления Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 03.10.1986 г. № 387/22-78 в следующих размерах:

- за работу с тяжелыми и вредными условиями труда – 4, 8 и 12%;
- за работу с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда – 16, 20 и 24%.

Решение о конкретных размерах доплат за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда принимается Дирекцией ИЭФБ РАН с учетом имеющихся экономических возможностей.

4.1.2. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

а) при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или выполнении работ, не входящих в должностные обязанности, размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и(или) объема дополнительной работы;

б) при временном замещении без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, решение о размере доплаты принимается Дирекцией ИЭФБ РАН с учетом п. 1 Разъяснения Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 29.12.1965 г. № 30/39 «О порядке оплаты временного замещения» и статьи

151 Трудового кодекса Российской Федерации, в силу которых размер указанной доплаты не может быть ниже разницы между должностными окладами замещаемого и замещающего работников и выше месячного фонда оплаты труда замещаемого работника, если в силу производственной необходимости частичное выполнение обязанностей по замещаемой должности невозможно (работники экспериментально-биологической клиники, вахтеры);

в) при сменном режиме работы и суммированном учете рабочего времени оплата труда работников производится, исходя из часовой тарифной ставки, определяемой как частное от деления планового годового фонда оплаты труда по должности (должностной оклад x 12) на норму рабочего времени за учетный период. Учетный период устанавливается равным одному календарному году – с 01 января по 31 декабря. Норма рабочего времени за учетный период исчисляется по расчетному графику 5-дневной рабочей недели с двумя выходными (в субботу и воскресенье) с 8-часовым рабочим днем.

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» в размере 30% часовой тарифной ставки за каждый час работы.

Оплата работы в праздничные дни производится в соответствии с Разъяснением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 г. № 13/П-21 «О компенсации за работу в праздничные дни» в размере двойной часовой тарифной ставки за каждый час, фактически отработанный в праздничный день (с 0 до 24 часов).

По желанию работника денежная компенсация за работу в праздничные дни может быть заменена днем отдыха. В этом случае плата за отработанный праздничный день производится в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата сверхурочных часов производится по окончании учетного периода после подсчета часов переработки. Количество сверхурочных часов рассчитывается как разница между нормой рабочего времени за учетный период и количеством фактически отработанных часов. При этом из нормы рабочего времени исключается время, которое приходится на периоды, когда сотрудник не работал (периоды очередных отпусков, временной

нетрудоспособности). Если сотрудник увольняется, подсчет количества часов, отработанных сверхурочно, осуществляется с начала учетного периода до последнего дня работы. В соответствии с положениями статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации оплата сверхурочных часов производится в двойном размере. Если сверхурочные часы работы приходятся на праздничные дни, их оплата производится без увеличения, так как эти часы уже оплачены в двойном размере (Решение Верховного суда Российской Федерации от 30.11.2005 г. № ГКПИ05-1341).

г) работа в нерабочие выходные и праздничные дни оплачивается в двойном размере, исходя из условий оплаты труда по должности, исполнение обязанностей по которой требует выхода на работу в нерабочий выходной и(или) праздничный день.

Кроме того, по желанию сотрудника, работавшего в нерабочий выходной и(или) праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий выходной и(или) праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.1.4. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, выплачиваются в соответствии с «Правилами выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны», утвержденными Постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны» в процентном отношении к должностному окладу:

- за работу со сведениями, имеющими степень секретности "особой важности", - 50%;

- за работу со сведениями, имеющими степень секретности "совершенно секретно", - 30%;

- за работу со сведениями, имеющими степень секретности "секретно", при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий – 10%;

- за работу со сведениями, имеющими степень секретности "секретно", при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий – 5%.

5. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. Материальная помощь выплачивается работникам ИЭФБ РАН при рождении ребенка, регистрации брака, выходе на пенсию, тяжелом заболевании работника или его несовершеннолетних детей, требующего дорогостоящего лечения, смерти ближайших родственников работника или его самого (выплачивается членам его семьи).

5.2. Выплата работнику материальной помощи производится на основании решения об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах, которое принимает директор ИЭФБ РАН на основании письменного

заявления работника (членов его семьи).

6. ОПЛАТА ТРУДА ДИРЕКТОРА ИЭФБ РАН, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

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

6.2. Должностной оклад директора ИЭФБ РАН установлен в соответствии с условиями трудового договора от 17 июля 2015 г. № 181, заключенного ФАНО России с Фирсовым Михаилом Леонидовичем.

6.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются директору ИЭФБ РАН по решению ФАНО России, за исключением надбавок за руководство аспирантами, выполнение особо важных работ и надбавок по грантам и договорам с заказчиками, если директор является научным руководителем аспиранта, руководителем или исполнителем работ по соответствующей программе (проекту программы), гранту, договору.

6.4. Соотношение средней заработной платы директора ИЭФБ РАН и средней заработной платы работников ИЭФБ РАН не может превышать 1:8.

6.5. Должностные оклады заместителей директора по научной работе и по общим вопросам, главного бухгалтера устанавливаются на 10% ниже должностного оклада директора ИЭФБ РАН.

6.6. Решение об установлении выплат стимулирующего и компенсационного характера заместителям директора и главному бухгалтеру принимает директор ИЭФБ РАН.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

7.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения.

7.2. Срок действия настоящего Положения не ограничен.

7.3. Изменения и дополнения могут быть внесены в настоящее Положение только после их утверждения директором ИЭФБ РАН и согласования с Профсоюзным комитетом ИЭФБ РАН.