



**ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО НАУЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
(ФАНО РОССИИ)**

**Федеральное государственное бюджетное научное учреждение
«КРАСНОДАРСКИЙ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ
ХРАНЕНИЯ И ПЕРЕРАБОТКИ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОЙ ПРОДУКЦИИ»
(ФГБНУ КНИИХП)**



В.В. Лисовой

Согласовано № 3-5-н/1 от 03.12.2015г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

Дата введения «03» декабря 2015г.

г. Краснодар

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Краснодарский научно-исследовательский институт хранения и переработки сельскохозяйственной продукции» (далее Положение), разработано в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных 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», Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 23.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Правительства РФ от 14.02.2008г. №71 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении)». Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007г. №818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях», Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 №822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных, бюджетных, автономных и казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях», Федеральным законом от 19.06.2000 №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», коллективным договором, а также нормативно-правовыми актами министерств и ведомств РФ, регулирующих вопросы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений.

1.2 Положение регулирует порядок оплаты труда работников Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Краснодарский научно-исследовательский институт хранения и переработки сельскохозяйственной продукции», далее – институт.

1.3 Положение принимается Ученым Советом института с учетом мнения представителей трудового коллектива в соответствии со ст. 135 ТК РФ, утверждается директором и вводится в действие приказом. Положение подлежит пересмотру по мере необходимости с внесением в него дополнений и изменений решением Ученого совета института в установленном в институте порядке.

1.4 Положение определяет:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников института за счет средств Федерального бюджета, средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации;
- порядок установления размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным должностным группам (далее - ПДГ) и профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

- наименование, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат, утверждаемых в установленном в институте порядке;

- порядок формирования штатного расписания.

1.5 Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности (норму труда), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Краснодарском крае.

1.6 Нормы Положения распространяются на все структурные подразделения института.

1.7 Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

- должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- заработка плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, качества, количества и условий выполняемой работы, а также выплат компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отличающихся от нормальных и т.п.) и выплат стимулирующего характера;

- совмещение профессий (должностей) - выполнение работником с его письменного согласия в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены), наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности);

- совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

2 ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1 Фонд оплаты труда работников института формируется на календарный год, исходя из объема бюджетных субсидий, средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, и иных источников, не запрещенных российским законодательством.

2.2 Институт в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), а также размеры доплат, надбавок, и других выплат стимулирующего характера.

2.3 Размер должностных окладов работников утверждается приказом директора института в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

2.4 Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также работающих на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров зарплаты по основной должности и должности, занимаемой на условиях совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

2.5 При выплате заработной платы молодым специалистам установить ежемесячную персональную надбавку в размере 15% к должностному окладу.

2.6 Оплата труда руководителя и его заместителей, участвующих в выполнении научно-исследовательских работ по хозяйственным договорам или иным гражданско-правовым договорам, определяются из расчета 20% от фонда оплаты труда по договору.

3 ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1 Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным должностным группам (ПДГ) и профессиональным квалификационным группам (ПКГ) в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

3.2 В институте устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- выплаты работникам, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за совмещение профессий;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за работу в ночное время;
- повышенная плата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с разъяснением о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3.3 Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса РФ и Закона № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», по результатам специальной оценки рабочих мест. Размеры устанавливаются в порядке, определяемом Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, и в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ. При этом работодателем принимаются меры по проведению специальной оценки условий труда на рабочих местах с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

3.4 Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размеры доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5 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. Размеры доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.6 Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в почное время (с 22 часов вечера до 6 часов утра). Размер доплаты составляет 20% части заработной платы за час работы работника согласно Постановлению Правительства РФ от 22 июля 2008 г. № 554. Расчет части заработной платы за час работы определяется путем деления заработной платы работника, предусмотренной штатным расписанием, на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году. За каждый час из первых двух часов работы в сверхурочное время работнику доплачивается не менее 50% часовой ставки оплаты. За каждый последующий час - не менее 100% этой часовой ставки. По желанию работника эта сверхурочная работа может быть компенсирована предоставлением дополнительного времени отдыха, согласно ст. 152 ТК РФ.

3.7 Работникам, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, осуществляется доплата в соответствии с действующим в Российской Федерации законодательством. Если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, размер доплаты составляет не менее двойной дневной ставки заработной платы по штатному расписанию сверх заработной платы, и не менее двойной части заработной платы по штатному расписанию сверх заработной платы за каждый час работы.

3.8 Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4 ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007г. №818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях».

4.2 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях стимулирования работников института к качественному результату труда, учитывая индивидуальный вклад работника в деятельность института, а также поощрения за выполненную работу.

4.3 Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора в пределах имеющихся финансовых средств, направленных институтом на оплату труда работников в следующем порядке:

- решение об установлении выплат стимулирующего характера в отношении заместителей директора, главного бухгалтера, работников ЛУП и руководителей структурных подразделений, напрямую подчиненных директору, принимается им непосредственно;
- работникам, подчиненным непосредственно руководителю структурного подразделения -по мотивированному представлению руководителя структурного

подразделения по направлению.

4.4 Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в абсолютных размерах. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

4.5 Работникам, проработавшим неполный период, принятый в качестве расчетного дня для начисления выплат стимулирующего характера, в связи с призывом на службу в Вооруженные силы, переводом на другую работу, поступлением в учебные заведения, прохождением курсов по переподготовке (переквалификации) и повышению квалификации, сокращением численности или штата, уходом на пенсию, предоставлением отпуска по беременности и родам, уходу за ребенком и другимиуважительными причинами, выплата стимулирующих надбавок производится за фактически отработанное время в данном расчетном периоде.

4.6 В институте устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за показатели эффективности деятельности;
- выплаты за результативность работы на основании рейтинговых критериев оценки результативности научных работников;
- выплаты за интенсивность и высокое качество работы;
- выплаты по итогам работы.

4.6.1 Показатели эффективности деятельности научных работников:

1) непосредственное участие в выполнении государственного задания (и планов научно-исследовательских работ учреждения) (да/нет);

2) непосредственное участие в оказании платных услуг (выполнении платных работ) (да/нет);

3) непосредственное участие в конференциях, форумах, ассамблеях, семинарах и других программных мероприятий (да/нет);

4) подготовка научных публикаций в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях (да/нет);

5) научный потенциал сотрудника: публикационная активность в высокорейтинговых журналах, высокий индекс цитируемости, учесная степень (звание) (да/нет);

6) наличие объектов интеллектуальной собственности, патентов на них (да/нет);

7) участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также в подготовке выступлений на конференциях и семинарах (да/нет);

8) участие в методической работе и инновационной деятельности учреждения (да/нет);

9) участие в конкурсах, грантах, экспериментальных группах (да/нет);

10) освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки (да/нет);

11) использование новых эффективных технологий в процессе работы (да/нет);

12) соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей (да/нет);

Показатели эффективности деятельности основного персонала оцениваются в баллах:

«Да» - 1 балл, «Нет» - 0 баллов.

Критериями оценки достижения данных показателей являются:

1) положительная (устойчивая) динамика системного участия работников

института в указанных мероприятиях;

2) положительные отзывы руководителей структурных подразделений института о профессиональной квалификации работников через систему опроса, рейтинга.

Стимулирующие выплаты научным работникам в соответствии с показателями и критериями эффективности их деятельности распределяются на основании следующих норм:

- эффективность деятельности конкретного работника оценивается в баллах по 12 Показателям;

- максимальное количество баллов, набранное одним работником - 12 баллов;

- количество работников основного персонала, эффективность работы которых оценивается в баллах - 36 человек;

- максимальное количество баллов, набранное всеми работниками - 432 балла.

Сумма дополнительных средств, предусмотренная на стимулирующие выплаты, делится в процентном отношении по 12 показателям, а затем на количество баллов, набранное всеми работниками, умножается на количество баллов, набранное конкретным работником.

4.6.2 Стимулирующие выплаты научным работникам производятся на основании Положения о рейтинговых критериях оценки результативности, утвержденного приказом директора института №35-н/1 от 24.02.2015 года (Приложения 1 и 2).

4.6.3 Выплаты за интенсивность и высокое качество работы могут устанавливаться:

- за выполнение особо важных, сложных и срочных работ;

- за выполнение работ по заданию руководства и не входящих в круг должностных обязанностей;

- за научное руководство аспирантами;

- за высокие достижения, отмеченные в результате проведенных государственными органами проверок института;

- за разработку и проведение внеплановых мероприятий, обеспечивающих экономию средств, улучшение условий труда и безопасности в подразделениях и в институте в целом;

- за конкретные трудовые показатели по итогам календарного года;

- за досрочное и качественное выполнение порученного объема работ.

Указанные выплаты могут быть единовременными или устанавливаться на определенный срок.

4.6.4 Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет назначаются штатным работникам:

- в связи с юбилейными датами (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет) и за большой вклад в развитие института;

- в связи с выходом на пенсию, проработавшим в институте более 10 лет, в размере 1 тарифной ставки (оклада), среднемесячной зарплаты;

- в связи с выходом на пенсию, проработавшим в институте свыше 20 лет, в размере 2 тарифных ставок (окладов), среднемесячных зарплат.

4.7 При наличии двух и более Почетных званий стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

4.8 Выплаты стимулирующего характера, обеспечивающие реализацию Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», производятся при наличии в распоряжении Учреждения 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 Учреждения, после оплаты прямых затрат и обязательных платежей, связанных с приносящей доход деятельностью.

5 ФОРМИРОВАНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

5.1 Условия оплаты труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера.

5.1.1 Должностной оклад директора, определяемый приказом или трудовым договором, устанавливается Федеральным агентством научных организаций России и не может быть более 6 размеров средней заработной платы работников института.

5.1.2 Заработка плата заместителей директора и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.1.3 Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера института устанавливаются директором института. Размер должностного оклада зависит от качества, уровня квалификации, объемов и сложности выполняемых работ.

5.1.4 Выплаты компенсационного характера устанавливаются для директора Федеральным агентством научных организаций России.

5.1.5 Выплаты компенсационного характера для заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

5.1.6 Условия установления стимулирующих выплат заместителям директора и главному бухгалтеру по итогам работы за месяц, квартал, полугодие и год определяются в соответствии с п.4.6.1 - 4.6.4 настоящего Положения.

5.1.7 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются директору по решению ФАНО России с учетом результатов деятельности института и критериям оценки эффективности работы учреждения, утверждаемых ФАНО России, а также в соответствии с рейтинговыми критериями оценки результативности.

5.2 Научные коллективы, выполняющие научно-исследовательские работы по теме или проекту, могут включать основных штатных работников, для которых работа по данной тематике является основной, совместителей из числа профессорско-преподавательского, административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

К выполнению работ в условиях совместительства могут привлекаться как работники института, так и работники сторонних организаций. Состав научного коллектива может быть постоянным на весь период выполнения работ или меняться в зависимости от характера работ.

5.3 Оплата труда молодых специалистов предусматривает ежемесячную персональную надбавку в размере 15% к окладу.

5.4 Формирование заработной платы других работников института.

5.4.1 В заработную плату работников института включаются предусмотренные настоящим Положением должностной оклад, компенсационные выплаты и выплаты стимулирующего характера, в соответствии с п.4.6.1 - 4.6.4 Положения.

5.4.2 Должностной оклад выплачивается работникам за выполнение работы в пределах 40-часовой рабочей недели, если иная продолжительность рабочей недели

не предусмотрена Трудовым кодексом Российской Федерации и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.4.3 Из фонда оплаты труда штатным работникам института может быть оказана материальная помощь. Перечень случаев, по которым устанавливается материальная помощь, размер и условия оказания материальной помощи работникам института определяются Коллективным договором.

Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор института на основании письменного заявления работника по ходатайству непосредственного руководителя работника.

5.5 Оплата труда вспомогательного и административно-правового персонала не должна превышать 40% от общего фонда оплаты труда.

5.6 Формирование штатного расписания института

5.6.1 Штатное расписание института включает следующие категории работников: научные работники, административно-управленческий персонал, вспомогательный персонал.

5.6.2 Штатное расписание составляется по всем структурным подразделениям института в соответствии с Уставом.

5.6.3 Штатное расписание ежегодно утверждается директором института. В него могут вноситься изменения, которые утверждаются директором.

6 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1 Оплата труда работников института, не относящихся к научным работникам, осуществляется применительно к ЦКП и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

6.2 Настоящее Положение является основополагающим для разработки локальных нормативных актов по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

6.3 ФГБНУ КНИИХП имеет право дополнять и изменять отдельные статьи настоящего положения, не противоречащие действующему законодательству Российской Федерации. Всё изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются решением Ученого совета института по согласованию с представителями работников института и утверждаются приказом директора.

6.4 Настоящее Положение может быть отменено только решением Ученого совета института.

РАЗРАБОТАНО:

Главный специалист по персоналу

Главный бухгалтер

ПРИНЯТО:

Председатель Ученого совета

СОГЛАСОВАНО:

Представитель трудового коллектива


Е.И. Картамышева


Л.Н. Луковская


Е.П. Викторова


В.О. Городецкий