

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель Профкома  
к.б.н. Антипина О.В.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор Института  
д.б.н. профессор Лось Д.А.



«18» октября 2017 г.



«13» октября 2017 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ НАУКИ ИНСТИТУТА ФИЗИОЛОГИИ РАСТЕНИЙ ИМ. К.А. ТИМИРЯЗЕВА РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК

#### 1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института физиологии растений им. К.А. Тимирязева Российской академии наук (далее - Институт) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законом Российской Федерации «О науке и государственной научно-технической политике» Федерального закона РФ от 27 сентября 2013 г. №253-ФЗ "О Российской академии наук, реорганизации государственных академий наук и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации", Приказом ФАНО России от 15.04.2016 № 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», иными нормативными правовыми актами, принятыми в связи с введением новых систем оплат труда.

Настоящее Положение утверждается директором после одобрения (решения) Ученым советом, с учетом мнения профсоюзного комитета Института.

1.2. В настоящем Положении используются следующие основные понятия и определения:

- **заработная плата (оплата труда работника)** – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного характера и стимулирующие выплаты;
- **оклад (должностной оклад)** – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- **тарифная ставка** – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- **выплаты компенсационного характера** – доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера
- **выплаты стимулирующего характера** – доплаты и надбавки стимулирующего характера,

премии и иные поощрительные выплаты.

- **профессиональные квалификационные группы (далее – ПКГ)** – группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- **повышающий коэффициент** – множитель, используемый для дифференциации оплаты труда работников в пределах соответствующей профессиональной квалификационной группы.

1.3. Система оплаты труда призвана:

а) стимулировать эффективность и качество труда работников Института при выполнении ими задач, определенных Уставом Института;

б) 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.

1.4. Система оплаты труда включает в себя должностные оклады (тарифные ставки), повышающие коэффициенты к окладам (ставкам), компенсационные выплаты и выплаты стимулирующего характера.

1.5. Система оплаты труда учитывает требования единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также государственные гарантии по оплате труда.

1.6. Настоящее Положение распространяется на всех работников Института 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.).

1.7. 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, 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 отдельно по каждой из должностей.

1.8. 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, начисления и оплаты налогов.

## **2. Выплаты компенсационного характера**

2.1. Работникам Института устанавливаются выплаты компенсационного характера, в том числе:

- работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 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);
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;

- доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

2.2. Порядок установления выплат компенсационного характера, конкретные размеры процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством и иными нормативными актами Российской Федерации.

2.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к минимальному окладу (ставке) по соответствующим ПКГ.

2.4. Перечень лиц, имеющих право на компенсационные выплаты в связи с работой в особых условиях труда, определяется Коллективным договором и дополнительно ежегодно решением комиссии по охране труда на основании представлений руководителей структурных подразделений и утверждается приказом директора Института.

2.5. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором и Коллективным договором.

2.6. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием устанавливаются работникам Института в размере от 10 до 70% от должностного оклада в зависимости от степени секретности сведений.

2.7. Выплаты за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

2.9. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

2.10. Работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни или к сверхурочным работам, доплата производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и коллективным договором. Учет сверхурочной работы каждого работника ведет руководитель структурного подразделения.

2.11. На основании решений Федерального агентства научных организаций (далее – ФАНО) могут быть установлены другие выплаты компенсационного характера, в т. ч. работникам, занимающим должности, по которым средняя заработная плата в регионе значительно превышает уровень заработной платы по аналогичным должностям и профессиям работников Института. Порядок введения таких доплат и их размеры определяются ФАНО на основе обоснованных предложений Института. Решение о введении соответствующих выплат

принимается директором Института с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

### **3. Основные условия и порядок оплаты труда научных работников Института**

3.1. Основные условия оплаты труда научных работников Института включают в себя:

- размеры и порядок установления должностных окладов;
- выплаты компенсационного характера;
- перечень и условия выплат стимулирующего характера;
- иные выплаты.

3.2. Должностные оклады научных работников Института устанавливаются в соответствии с Постановлением Правительства РФ № 583 от 5 августа 2008 г. «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 осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» в редакции от 10.12.16 № 1339.

3.3. Установить следующие показатели эффективности деятельности работников из числа основного персонала:

- непосредственное участие в выполнении государственного задания и планов НИР;
- непосредственное участие в оказании платных услуг;
- участие в конференциях, совещаниях, форумах, ассамблеях, семинарах и других мероприятиях;
- подготовка научных публикаций в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях;
- научный потенциал сотрудника включает публикационную активность в высокорейтинговых журналах, высокий индекс цитируемости, ученая степень;
- наличие объектов интеллектуальной собственности, патентов на них;
- участие в методической работе и инновационной деятельности учреждения;
- участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий и рекомендаций, а также в подготовке выступлений на конференциях и семинарах;
- участие в конкурсах, грантах, экспериментальных группах;
- освоение программ, повышение квалификации и профессиональной подготовке;
- использование новых эффективных технологий в процессе работы;
- соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение должностных обязанностей.

3.4. Выплаты компенсационного характера научным работникам устанавливаются в соответствии с разделом 2 настоящего Положения.

3.5. Выплаты стимулирующего характера научным работникам устанавливаются в целях повышения результативности деятельности научных работников и руководителей Института, стимулирование концентрации их усилий на достижение результатов, соответствующих мировому уровню по приоритетным направлениям науки.

3.6. Квалификация научного работника или руководителя, сложность выполняемых им трудовых обязанностей, научное руководство исследованиями учитываются в должностных окладах и при установлении выплат стимулирующего характера не учитываются.

3.7. Для оплаты стимулирующих выплат научным работникам и руководителям образуется Фонд стимулирующих выплат (далее Фонд), который является частью фонда оплаты труда. Годовой объем Фонда определяется с учетом мнения Ученого совета Института и утверждается

директором Института. Средства Фонда выплачиваются ежемесячно, ежеквартально и/или по результатам работы за год.

3.8. Источниками образования Фонда являются:

- а) бюджетное финансирование;
- б) средства дополнительного финансирования по программам фундаментальных исследований по приоритетным направлениям науки;
- в) иные средства, получаемые Институтом.

Распределение средств Фонда по разным видам премий и стимулирующих надбавок определяется руководством Института.

### **Выплаты стимулирующего характера**

3.9. Выплаты стимулирующего характера, обеспечивающие реализацию Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 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.

3.10. Научным работникам и руководителям устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера, финансируемые за счет средств федерального бюджета Российской Федерации и направленных Институту на оплату труда:

- стимулирующие надбавки;
- премии.

3.11. Надбавки научным работникам и руководителям устанавливаются следующих видов:

- за выполнение особо важных работ;
- надбавки за работу в области интеграции науки и образования;
- надбавки за выполнение дополнительных научно-организационных обязанностей;
- надбавки за выполнение дополнительных работ, связанных с большими затратами труда при освоении новых передовых методов исследования;
- рейтинговые стимулирующие надбавки;
- надбавки за выполнение работ по проектам и грантам российских и международных фондов, хоздоговорам, международным контрактам;
- надбавка за интенсивность и напряженность труда;
- надбавка за успешную работу по организации исследований и достижение Институтом высоких научных результатов;
- надбавка (грант) молодым ученым (научным работникам, которым не исполнилось полных 29 лет на момент объявления конкурса);

3.12. Премииальные выплаты устанавливаются научным работникам и руководителям:

- по результатам конкурсов научных работ, в том числе по результатам конкурсов научных работ молодых ученых;
- по итогам выполнения научно-исследовательских работ;
- за достижение высоких показателей работы Института;
- за успешную работу по организации исследований и достижений Институтом высоких научных результатов;
- за выполнение особо важных работ (в т.ч. по грантам и договорам);

3.13. Установление стимулирующих выплат руководителям и научным работникам, их отмена, изменение размеров и сроков действия устанавливаются приказами по Институту с указанием конкретных оснований и в соответствии с законодательством о труде и настоящим

Положением.

### **Порядок и условия применения стимулирующих надбавок и премий**

3.14. Надбавки рейтингового стимулирующего характера устанавливаются на срок, не превышающий одного года. Надбавки устанавливаются на основании приказа по Институту, а размеры надбавок для конкретного работника определяются исходя из объема и значимости выполняемых им исследований и достигнутых им лично научных и практических результатов, по представлению научного руководителя исследований или руководителя соответствующего подразделения Института.

3.15. Надбавки и премии за выполнение особо важных работ устанавливаются научным работникам – исполнителям и руководителям исследований по программам фундаментальных исследований по приоритетным направлениям Президиума РАН, интеграционным и молодежным программам РАН, отделения биологических наук РАН.

Источником финансирования указанных надбавок является дополнительный фонд заработной платы, выделяемый Институту в составе финансирования для проведения работ по соответствующим программам, решениям и др.

3.16. Надбавки и премии за выполнение дополнительных научно-организационных обязанностей устанавливаются научным работникам и руководителям, выполняющим, помимо научных исследований, значительные объемы постоянных поручений научно-организационного характера (руководство секциями Ученого совета, научными советами и комиссиями, редактирование научных изданий и т.п.).

3.17. Надбавки и премии за выполнение дополнительных работ, связанных с большими затратами труда при освоении новых передовых методов исследования устанавливаются научным работникам, которым поручено проведение новых сложных научно-исследовательских работ, выполнение которых требует больших затрат времени, преодоления трудностей при создании новых методов исследования, создания специальных установок и т.д.

3.18. Рейтинговые стимулирующие надбавки научным работникам и руководителям. Размер этих надбавок определяется индивидуальным рейтингом работника. Порядок расчета индивидуального рейтинга определен Приложением № 3. Средства, предусматриваемые на выплату рейтинговых надбавок, распределяются между научными сотрудниками пропорционально их индивидуальным рейтингам.

3.19. Надбавки и премии за выполнение работ по проектам, финансируемым грантами российских и международных фондов, хоздоговорам, международным контрактам устанавливаются научным работникам за выполнение дополнительного объема работ, связанных с обеспечением исследований по хозяйственным договорам (соглашениям, контрактам), грантам российских и международных фондов на проведение исследований, разработок и др. работ, предусмотренных уставом Института. Премирование за выполнение работ по договорам, контрактам, грантам начисляется и выплачивается раз в квартал.

3.20. Премирование за содействие выполнению научно-исследовательских работ может быть установлено за счет внебюджетных средств членам дирекции, сотрудникам АУП, сотрудникам научно-организационного отдела, научного совета и иным работникам Института на основании утвержденного директором Института фонда заработной платы, образованного из средств, поступивших по хозяйственным договорам (соглашениям, контрактам), грантам российских и международных фондов на проведение исследований, разработок. Размер премирования устанавливается директором Института на основании предложений руководителя подразделений.

3.21. Надбавка за интенсивность и напряженность труда, надбавка за успешную работу по организации исследований и достижение Институту высоких научных результатов

устанавливается директору Института на основании представления ФАНО.

3.22. Руководителям аспирантов ежеквартально производятся выплаты за руководство. Источником финансирования указанных выплат является дополнительный фонд заработной платы, целевым образом выделяемый Институту ФАНО. Размер выплат определяется соответствующим распоряжением.

### **Порядок и условия премирования**

3.23. Премии выплачиваются на основании приказа по Институту по представлению руководителя структурного подразделения, председателя конкурсной комиссии, Ученого совета, ФАНО. Периодичность выплаты премий может устанавливаться: месяц, квартал, полугодие, год.

3.24. Размеры премий конкретному работнику предельными размерами не ограничиваются и определяются его личным вкладом в достижение соответствующих результатов с учетом следующих показателей:

- уровень научных разработок, выполненных работ, публикаций;
  - качественное и досрочное выполнение должностных обязанностей;
  - количество, характер и возможность коммерциализации созданных охраняемых результатов интеллектуальной деятельности;
  - участие в организации и проведении научных мероприятий (конференции, семинары и т.д.);
  - участие в конкурсах, выставках научных разработок и проектов;
  - выполнение срочных работ по заданию руководства Института;
  - выполнение внеплановых работ по заданию руководства Института и ФАНО;
- многолетний добросовестный труд и в связи с юбилейной датой.

3.25. Премии по итогам выполнения научно-исследовательских работ устанавливаются научным работникам и руководителям за:

- достижение высоких научных результатов мирового уровня;
- качество и эффективность исследований по результатам работы (по завершении работы, этапа);
- своевременное и качественное исполнение научными работниками своих должностных обязанностей за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год) либо в разовом порядке;
- разработку эффективных инициативных предложений по совершенствованию научной деятельности;
- создание охраняемых результатов интеллектуальной деятельности;
- коммерциализацию результатов работ, выполненных за счет средств федерального бюджета, участие в выставках, достижения в инновационной деятельности Института и др.;
- участие в организации и проведении научных мероприятий (конференций, семинаров и т.д.).

3.26. Премии по результатам конкурса научных работ могут быть установлены научным работникам и руководителям после подведения итогов конкурса.

3.27. Премирование производится приказом директора на основании решения конкурсной комиссии и справок о долевом вкладе, подписанных руководителями авторских коллективов.

3.28. Премии за достижение высоких показателей работы Института устанавливаются руководителям по итогам работы Института за год из средств Института:

- административно-управленческому персоналу – по решению директора Института;
- директору Института – по решению руководства ФАНО.

#### **4. Основные условия и порядок оплаты труда ненаучных работников Института (инженерно-технического, административно-управленческого и вспомогательного персонала и рабочих специальностей)**

4.1. Основные условия оплаты труда ненаучных работников Института включают в себя:

- размеры и порядок применения минимальных окладов (ставок) работников на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, содержащимся в единых тарифно-квалификационных справочниках работ и профессий рабочих и едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих Российской Федерации;
- выплаты компенсационного характера за особые условия труда;
- перечень и условия выплат стимулирующего характера.

4.2. Минимальные размеры окладов (ставок) работников Института по соответствующим профессионально квалификационным группам (ПКГ) устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

4.3. Выплаты стимулирующего характера работникам административного, инженерно-технического и вспомогательного персонала, участвующим в управлении и проведении предусмотренных проектами, заданиями, договорами, грантами и других, соответствующих Уставу Института работ, устанавливаются в целях повышения вклада работников Института в организацию и проведение исследований, содержание и развитие его материально-технической базы.

4.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Института 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.

4.5. При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера учитываются:

- успешность выполнения работником должностных обязанностей;
- инициатива и применение в работе новых форм и методов организации труда;
- организация и подготовка мероприятий, связанных с уставной деятельностью Института;
- участие в выполнении особо важных работ;
- содействие в выполнении работ по хозяйственным договорам, международным контрактам, проектам, финансируемым грантами российских и международных фондов;
- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы информационно-технологических систем Института, а также инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Института).

4.6. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются работникам Института следующих видов:

- надбавки за выполнение особо важных работ по государственным программам и проектам в рамках Программы фундаментальных научных исследований государственных академий наук, в том числе работам, обеспечивающих содержание и развитие необходимой для их выполнения материально-технической базы учреждения;
- надбавки за выполнение дополнительного объема работ, связанных с выполнением заданий вышестоящих органов, с обеспечением исследований по хозяйственным договорам (соглашениям, контрактам), грантам российских и международных фондов на проведение исследований, разработок и др. работ, предусмотренных уставом Института;
- надбавки за высокую квалификацию и качество выполнения производственных заданий;
- надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- другие виды надбавок по основаниям и в размерах, определяемых руководством Института.

4.7. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются приказом директора Института. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером надбавка не ограничена.

4.8. Выплата надбавок осуществляется за счет и в пределах планового фонда заработной платы Института и средств, предусматриваемых на эти цели сметами на выполнение заданий, договоров (соглашений, контрактов), грантов и др.

4.9. Премии работникам Института выплачиваются:

- за успешное содействие в выполнении планов НИР и других работ исследовательского, административного и производственного характера, за определенный срок (месяц, квартал, год);
- за достижение особо высоких результатов в производственной деятельности;
- за выполнение особо важных и ответственных работ;
- за своевременное и качественное исполнение трудовых обязанностей по итогам работы за месяц, квартал, год;

4.10. Основными показателями для установления размера премии являются:

- успешное и добросовестное исполнение работниками трудовых обязанностей;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- устранение последствий аварий;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

4.11. Премии работникам Института устанавливаются директором Института по представлению заместителя директора Института. Размер премии определяется исходя из участия работника в выполнении указанных работ.

4.12. Премия не выплачивается либо ее размер снижается в следующих случаях:

- применение к работнику мер дисциплинарного взыскания (замечание, выговор);
- нарушение правил внутреннего распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда;
- невыполнение приказов и распоряжений руководства и других организационно-распорядительных документов;
- прогул, появление на работе в нетрезвом состоянии, распитие спиртных напитков в рабочее время;
- утрата, повреждение и причинение ущерба имуществу предприятия или иное причинение ущерба виновными действиями работника.

## **5. Особенности оплаты труда отдельных категорий работников Института**

5.1. Порядок и условия оплаты труда заместителям директора, главного бухгалтера, главного инженера, начальника ФЭУ Института.

Оплата труда заместителям директора, главного бухгалтера, главного инженера, начальника ФЭУ Института складывается из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителям директора, главного бухгалтера, главного инженера, начальника ФЭУ Института устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

5.2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности инженерно-технического, административно-хозяйственного и вспомогательного персонала.

Система оплаты труда работников Института, занимающих должности работников инженерно-технического, административно-хозяйственного и вспомогательного персонала

устанавливается в соответствии с общими принципами, изложенными в разделе 1 настоящего Положения. С учетом условий труда инженерно-техническому, административно-хозяйственному и вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

5.3 Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

Система оплаты труда работников Института, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее – рабочих), устанавливается в соответствии с общими принципами, изложенными в разделе 1 настоящего Положения. Размеры окладов работников Института, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, установлены в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

С учетом условий труда рабочих им устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения. Оплата труда работников данной категории, 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.

## **6. Ответственность**

Ответственность за исполнение настоящего Положения несет администрация Института, планово-экономический отдел, отдел кадров, руководители структурных подразделений.

6.1. Администрация Института несет ответственность за несвоевременность внесения изменений и дополнений в настоящее Положение.

6.2. Финансово-экономическое управление и бухгалтерия несут ответственность за неправильность и несвоевременность начисления всех видов оплаты труда работников Института, предусмотренных настоящим Положением.

6.3. Отдел кадров несет ответственность за неправильность и несвоевременность издания приказов о приеме на работу, перемещениях, изменении оплаты труда, на основании которых бухгалтерия производит расчет оплаты труда работников Института.

6.4. Руководители структурных подразделений несут ответственность за своевременное и правильное представление документов, необходимых для издания приказа об установлении, изменении или прекращении оплаты труда (какого-либо вида оплаты труда), за ведение и своевременное представление в отдел кадров табеля учета рабочего времени.