

Федеральное государственное бюджетное научное учреждение
«Психологический институт Российской академии образования»
(ФГБНУ «ПИ РАО»)

Москва

ОКПО 02077024

Номер документа	Дата составления
100	18.10.2016

ПРИКАЗ

Об утверждении Положения об оплате труда работников ФГБНУ «ПИ РАО»

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «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 в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», решением Ученого совета ФГБНУ «ПИ РАО» от 18 октября 2016 г. (протокол № 8), решением профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации ФГБНУ «ПИ РАО» от 17 октября 2016 г. (протокол № 8),

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Психологический институт Российской академии образования» (приложение).

2. Ввести в действие утвержденное Положение об оплате труда с 01 ноября 2016 г.

3. Признать приказ от 18.11.2014 № 59 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников ФГБНУ «ПИ РАО» утратившим силу с 01 ноября 2016 г.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

И.о. директора



В.В. Рубцов

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ФЕДЕРАЛЬНОГО
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО НАУЧНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ ОБРАЗОВАНИЯ»**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение (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, 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 в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами, принятыми в связи с введением новых систем оплаты труда.

2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Психологический институт Российской академии образования» (далее - Институт), в том числе определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Института за счет средств федерального бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты

труда.

5. Введение новых систем оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи.

6. Система оплаты труда в Институте устанавливается соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением. В Институте установлена повременная система оплаты труда. Отдельным работникам может быть установлена приказом директора другая система оплаты труда, предусмотренная Трудовым кодексом Российской Федерации.

7. Настоящее Положение, изменения и дополнения к нему, утверждаются приказом директора Института на основании решения Ученого совета Института с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Института (при необходимости также с учетом мнения иных представителей работников Института).

II. Порядок и условия оплаты труда

8. Основные условия оплаты труда

8.1. Система оплаты труда работников Института включает в себя размеры минимальных окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Система оплаты труда работников Института устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях;

перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях;

настоящего Положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения Ученого совета Института;

мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Института.

8.3. Фонд оплаты труда формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из федерального бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

8.4. Институт в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

8.5. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются директором Института по квалификационным уровням профессионально-квалификационной группы (далее ПКГ) на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

8.6. Директор Института, на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

8.7. Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание Института по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям Института и содержаться в соответствии с разделами единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

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

8.7.2. В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы, его качественное и количественное описание, выполняемого работниками для реализации уставных целей Института без привязки к конкретной должности, возможно установление повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ. При этом перечни видов работ должны первоначально быть распределены по соответствующим квалификационным уровням ПКГ. К повышающим коэффициентам относятся:

персональный повышающий коэффициент к окладу работника, устанавливаемый с учетом профессиональной подготовки работника, степени самостоятельности, инициативности и ответственности данного работника при выполнении поставленных задач и других факторов;

повышающий коэффициент по структурному подразделению, устанавливаемый при наличии особой важности и ответственности деятельности подразделения для всего Института независимо от профиля его деятельности,

8.7.3. Перечисленные повышающие коэффициенты могут устанавливаться как на определенный срок, так и на постоянной основе.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

8.7.4. Размеры повышающих коэффициентов и рассчитанные на этой основе размеры должностных окладов путем умножения минимального размера оклада по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ представлены в Приложении № 1 к настоящему Положению.

8.8. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации

8.9. Заработная плата работникам Института выплачивается через банковские карты в следующем порядке:

- заработная плата за первую половину оплачиваемого месяца зачисляется на банковскую карту не позднее 20 числа оплачиваемого месяца;

- заработная плата за отработанный месяц зачисляется на банковскую карту работника не позднее 5 числа месяца, следующего за отработанным.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата (перечисление на банковскую карту работника) заработной платы производится накануне этого дня.

8.10. Управление фондом оплаты труда работников Института осуществляет директор Института. Оперативное управление вопросами, связанными с оплатой труда, осуществляется Бухгалтерией.

8.11. Штатное расписание формируется в соответствии с утвержденной структурой Института, в разрезе источников финансирования и в зависимости от реальной потребности подразделений, объемов выполняемых ими работ, сформировавшейся инфраструктуры, количеством обслуживаемых площадей, сооружений и оборудования, наличия книжных фондов и т.п.. Штатное расписание ежегодно утверждается директором и включает в себя все должности работников Института.

8.12. Должностной оклад выплачивается работнику за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором, а также утвержденной должностной инструкцией.

9. Компенсационные выплаты

9.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к должностным окладам, ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, актами Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации.

9.2. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

9.3. В Институте устанавливаются следующие виды выплат

компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

9.3.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и опасными и иными особыми условиями труда.

Выплата компенсационного характера работникам, занятым на рабочих местах с вредными и опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Выплата компенсационного характера за работы с вредными и опасными и иными особыми условиями труда устанавливается по итогам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплата не производится.

9.3.2. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Выплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается работнику в размере и на период, которые определяются по соглашению сторон трудовым договором с учетом характера выполняемых работ, содержания и (или) объема дополнительной работы.

Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам Института устанавливается в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

10. Стимулирующие выплаты

10.1. В Институте устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

10.2. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора Института в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Института, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Институту на оплату труда работников:

заместителей директора, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных директору непосредственно;

руководителей структурных подразделений Института и иных работников, подчиненных заместителям директора - по представлению соответствующих заместителей директора;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях Института - по представлению руководителей структурных подразделений.

10.3. Выплаты стимулирующего характера производятся ежеквартально (в особых условиях - ежемесячно) в пределах имеющегося ФОТ.

На выплаты стимулирующего характера Институт направляется не менее 30 процентов фонда оплаты труда.

10.4. Стимулирующие выплаты определяются в зависимости от выполнения показателей и критериев эффективности труда в соответствующей сфере деятельности, установленных для всех категорий работников Института, согласно приложениям № 2-15 к настоящему Положению.

10.5. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

10.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется между подразделениями (работниками) Института следующим образом:

- на работников, занимающих должности: заместитель директора по научной работе, заместитель директора по научно-организационному развитию, ученый секретарь, заведующий лабораторией, главный научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, старший научный сотрудник, научный сотрудник, младший научный сотрудник, лаборант - не менее 80%;

- на работников, занимающих иные должности - не более 20%.

10.6.1. Размер причитающихся стимулирующих выплат по итогам работы определяется, исходя из количества набранных баллов работниками и «стоимости» одного балла. «Стоимость» одного балла определяется, как частное от суммы стимулирующего ФОТ, направленного на данную выплату с учетом сложившейся экономии и фактически набранного количества баллов работниками всего Института, с учетом пункта 10.6 настоящего Положения (расчет «стоимости» одного балла производится отдельно по каждой группе должностей). Цена балла может меняться в зависимости от наличия экономии или перерасхода средств ФОТ.

10.6.2. По результатам работы формируются итоговые таблицы с общим количеством баллов по набору критериев для каждой категории работников.

10.6.3. Оценка результатов деятельности работников производится комиссией по распределению стимулирующего фонда. Комиссия формируется приказом директора института в количестве не менее 5 человек, в состав комиссии в обязательном порядке входит представитель профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Института. Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ о выплатах стимулирующего характера.

10.7. Премирование работников Института по итогам работы

осуществляется по решению директора. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

III. Условия оплаты труда директора Института, его заместителей и главного бухгалтера

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

11.1. Должностной оклад директора Института, определяемый трудовым договором, устанавливается Министерством образования и науки Российской Федерации в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу. Министерство образования и науки Российской Федерации может устанавливать директору выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

11.2. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера Института устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора.

11.3. К основному персоналу Института относятся научные работники и другие работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создан Институт.

11.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для заместителей директора и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или актами Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации.