

КОПИЯ



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

(МИНОБРНАУКИ РОССИИ)

П Р И К А З



МИНИСТЕРСТВО ЮСТИЦИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

« 27 » мая 2014 г.

Москва

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО № 589
Регистрационный № 33288
от 25 июня 2014

**Об утверждении примерного положения об оплате труда работников
федерального государственного бюджетного научного учреждения
«Исследовательский центр частного права имени С.С. Алексеева
при Президенте Российской Федерации»**

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 17 марта 2014 г. № 196 «О совершенствовании системы оплаты труда работников федерального государственного бюджетного научного учреждения «Исследовательский центр частного права имени С.С. Алексеева при Президенте Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2014, № 12, ст. 1293) п р и к а з ы в а ю :

Утвердить прилагаемое примерное положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного научного учреждения «Исследовательский центр частного права имени С.С. Алексеева при Президенте Российской Федерации».

Министр

Д.В. Ливанов

Верно
Ведущий советник отдела делопроизводства
Иванова И.И.
« 08 » 07 20 14 г.

Приложение

УТВЕРЖДЕНО

приказом Министерства образования
и науки Российской Федерации
от «27» мая 2014 г. № 589

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников федерального государственного бюджетного научного учреждения «Исследовательский центр частного права имени С.С. Алексеева при Президенте Российской Федерации»

I. Общие положения

1. Настоящее примерное положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного научного учреждения «Исследовательский центр частного права имени С.С. Алексеева при Президенте Российской Федерации» (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 17 марта 2014 г. № 196 «О совершенствовании системы оплаты труда работников федерального государственного бюджетного научного учреждения «Исследовательский центр частного права имени С.С. Алексеева при Президенте Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2014, № 12, ст. 1293) и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2. Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников федерального государственного бюджетного научного учреждения «Исследовательский центр частного права имени С.С. Алексеева при Президенте Российской Федерации» (далее – учреждение), включая установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера, условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера.

3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год.

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. Определение размеров заработной платы работника учреждения осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников учреждения, как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников учреждения занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

6. Зарботная плата работника учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером.

7. Зарботная плата работнику учреждения устанавливается трудовым договором в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, которые разрабатываются на основе Положения.

8. При изменении системы оплаты труда работников учреждения заработная плата работника учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть ниже, чем выплачиваемая в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема трудовых обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

9. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также Положением. Размеры окладов (должностных окладов),

выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

II. Порядок и условия оплаты труда работников

10. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) государственных гарантий по оплате труда;

в) перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях;

г) перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях;

д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

е) мнения представительного органа работников;

ж) положений Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, № 19, ст. 2334) в части оплаты труда научных сотрудников и положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, № 49, ст. 6909);

з) систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

11. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, и с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

В случае если должности работников учреждения, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются по ПКГ.

12. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений (отделов, управлений и тому подобное) учреждения, устанавливаются на 10 - 30% ниже окладов (должностных окладов) руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений (отделов, управлений и тому подобное).

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

14. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в повышенном размере производится по результатам специальной оценки условий труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

Оплата труда в повышенном размере работникам, на рабочих местах которых по результатам проведенной до 31 декабря 2013 г. аттестации рабочих мест по условиям труда установлены вредные (опасные) условия труда, должна сохраняться

до улучшения условий труда на данных рабочих местах, подтвержденных результатами проведения специальной оценки условий труда. При этом руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

15. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 738н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный № 13145) и от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714), работникам учреждения могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- а) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- б) процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;
- в) выплаты за совмещение должностей (профессий);
- г) выплаты за расширение зон обслуживания;*

* Статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878).

д) выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;*

е) выплаты за работу в ночное время;

ж) выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы.

16. Процентная 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.

17. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику учреждения устанавливается доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

18. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878) и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 30, ст. 3640).

Минимальный размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов оклада (должностного оклада, рассчитанного за час работы) работника учреждения за каждый час работы в ночное время.

Конкретный размер повышения оплаты труда работников учреждения за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, локальным

* Статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878).

нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

19. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы работника учреждения устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878; 2008, № 9, ст. 812).

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

20. Работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 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» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 февраля 2008 г., регистрационный № 11080), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 739н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный № 13146) и от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714).

21. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

22. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах фонда оплаты труда, сформированного за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных

услуг (выполнение работ) и средств, полученных от оказания учреждением услуг (выполнения работ), предоставление которых осуществляется на платной основе, а также поступлений от иной приносящей доход деятельности.

23. В целях поощрения работников в системе оплаты труда учреждения может предусматриваться выплата премии по итогам работы, выплачиваемая с учетом эффективности труда работников учреждения в соответствующем периоде и определяемая на основе показателей и критериев оценки эффективности труда. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

24. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

25. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 16, ст. 1958).

26. Размер должностного оклада руководителя определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

27. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

28. Заместители руководителя учреждения и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с настоящим Положением.

29. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

30. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению органа государственной власти, в ведении которого находится учреждение, с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и руководителя.

VI. Другие вопросы оплаты труда

31. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь. Порядок и условия оказания материальной помощи регулируются локальными нормативными актами учреждения.