



УТВЕРЖДАЮ:
Директор БНУ РА «Научно-исследовательский институт алтанстики им. С.С. Суразакова»
Н.В. Екеев Н.В. Екеев
от « 09 » 01 2019 года

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ БЮДЖЕТНОГО НАУЧНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
РЕСПУБЛИКИ АЛТАЙ «НАУЧНО-ИССЛЕДАТЕЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ
АЛТАНСТИКИ ИМ. С.С. СУРАЗАКОВА»
(утв. Приказом БНУ РА «НИИ алтанстики им. С.С. Суразакова»
от 09.01.2019 г. № 1 в ред. Приказом от 26.01.2022 г. № 26)**

г. Горно-Алтайск
2022

I. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников Бюджетного научного учреждения Республики Алтай «Научно-исследовательский институт алтаистики им. С.С. Суразакова» (далее – учреждение), подведомственного Министерству образования и науки Республики Алтай, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки», (далее – Положение), разработано на основании постановления Правительства Республики Алтай от 5 ноября 2008 года № 252 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных органов Республики Алтай и работников государственных учреждений Республики Алтай и признании утратившими силу некоторых постановлений Правительства Республики Алтай» (далее – постановление Правительства Республики Алтай от 05.11.2008 г. № 252), приказа Министерства образования и науки Республики Алтай от 5 декабря 2018 года № 1324 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Республики Алтай, подведомственных Министерству образования и науки Республики Алтай, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки» (в редакции Приказов Минобрнауки Республики Алтай от 29.12.2018 № 1481, от 16.02.2021 № 135, от 25.01.2022 № 79) включает в себя:

порядок применения и рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее также – ПКГ), квалификационным уровням и отдельным профессиям рабочих, не включенных в ПКГ;

порядок применения и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

порядок и условия оказания материальной помощи, порядок и условия выплаты единовременных выплат.

порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения.

2. Настоящее Положение распространяется на работников бюджетного научного учреждения Республики Алтай «Научно-исследовательский институт алтаистики им. С.С. Суразакова».

3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

4. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Республики Алтай, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии рабочего), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства (профессии

рабочего, по которой работник осуществляет производственную деятельность в порядке совместительства), производится отдельно по каждой из должностей (профессий рабочих).

6. Зарботная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

7. Месячная заработная плата работников, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

II. Условия оплаты труда работников, занимающих должности научных сотрудников и других служащих

8. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности научных сотрудников и других служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам должностей служащих, утвержденным:

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 3 июля 2008 года № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок».

9. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности научных сотрудников и других служащих, включенные в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в соответствии с рекомендуемыми минимальными размерами окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности научных сотрудников и других служащих, включенные в профессиональные квалификационные группы, в соответствии с приложением № 1 к Положению.

Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих, квалификационные требования к которым и наименования которых установлены в соответствии с профессиональными стандартами, устанавливаются в соответствии с рекомендуемыми минимальными размерами окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих, квалификационные требования к которым и наименования которых установлены в соответствии с профессиональными стандартами, в соответствии с приложением № 2 к Положению.

Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются работникам, занимающим должности научных сотрудников и других служащих, приказом руководителя

учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы, с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих или профессиональных стандартов.

10. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам, занимающих должности научных сотрудников и других служащих, повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам):
повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности;
персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Решение о введении и установлении размера соответствующих повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника учреждения на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

11. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности научных сотрудников и других служащих, отнесенные ко второму и последующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, с учетом сложности трудовой функции. Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) по занимаемым должностям устанавливаются в соответствии с рекомендуемыми размерами повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) по занимаемым должностям в соответствии с приложением № 1 к Положению.

12. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может устанавливаться работнику, занимающему должность служащего (за исключением должностей научных сотрудников), с учетом:

- уровня его профессиональной подготовленности;
- сложности, важности выполняемой работы;
- степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может устанавливаться работнику, занимающему должность научного сотрудника, в соответствии с Положением о персональном повышающем коэффициенте к окладу (должностному окладу) научных сотрудников, с учетом:

- уровня его профессиональной подготовленности;
- сложности, важности выполняемой работы;
- степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не может превышать 2,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размеру принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника, с учетом мнения представительного органа работников и устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

С учетом условий труда работникам, занимающим должности научных сотрудников и других служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V Положения.

13. Работникам, занимающим должности научных сотрудников и других служащих, могут устанавливаться стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом VI Положения, и могут выплачиваться иные выплаты в соответствии с разделом VII Положения.

III. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

14. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее – рабочие), устанавливаются на основе отнесения профессий рабочих к соответствующим ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих», и в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и профессиональным стандартом.

Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, за исключением профессий рабочих, квалификационные требования к которым и наименования которых установлены в соответствии с профессиональными стандартами, устанавливаются в соответствии с рекомендуемыми минимальными размерами окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, за исключением профессий рабочих, квалификационные требования к которым и наименования которых установлены в соответствии с профессиональными стандартами, в соответствии с приложением № 3 к Положению.

Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, квалификационные требования к которым и наименования которых установлены в соответствии с профессиональными стандартами, устанавливаются в соответствии с рекомендуемыми минимальными размерами окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, квалификационные требования к которым и наименования которых установлены в соответствии с профессиональными стандартами, в соответствии с приложением № 3 к Положению.

15. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление рабочим повышающих коэффициентов к окладам:
персональный повышающий коэффициент к окладу;

Решение о введении и установлении размера соответствующих повышающих коэффициентов к окладам принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада рабочего на повышающий коэффициент к окладу. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

16. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его:

профессиональной подготовленности (классности);

степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размеру принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента рабочего с учетом уровня его профессиональной подготовленности (классности), степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач не может превышать 3,0.

17. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

18. Рабочим могут устанавливаться стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом VI данного Положения, и могут выплачиваться иные выплаты в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

IV. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя

19. Заработная плата руководителя учреждения и его заместителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационных и стимулирующего характера.

20. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения. Критерии оценки сложности труда для дифференцированного установления должностного оклада руководителя учреждения определяются на основании Порядка установления должностных окладов руководителей учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Республики Алтай, утвержденного приказом Министерства от 22 октября 2015 года №1485.

Должностной оклад заместителя руководителя учреждения устанавливается на 10 – 40 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Должностной оклад заместителя руководителя устанавливает руководитель учреждения.

21. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителю устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

22. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в виде премиальных выплат.

23. Премии руководителю учреждения производится по решению Министерства по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя, утверждаемых Министерством за соответствующий период, включая отсутствие просроченной кредиторской задолженности по итогам работы за год.

Руководителю учреждения также производится выплаты:

а) при поощрении его органами государственной власти Российской Федерации и Республики Алтай;

б) при поощрении ведомственными наградами;

в) за участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

г) иные выплаты в соответствии с разделом VII настоящего Положения;

24. Министерство вправе централизовать до 5 процентов плановых показателей по выплатам на оплату труда, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения, для премиальных выплат руководителю учреждения и иных выплат руководителю учреждения в соответствии с разделом VI настоящего Положения.

При определении процента централизуемых лимитов бюджетных обязательств и плановых показателей по выплатам на оплату труда учитывается размер фонда оплаты труда учреждения, планируемая сумма на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, объемы работ, их сложность, и социальная значимость учреждения.

Неиспользованные в течение финансового года централизованные лимиты бюджетных обязательств учреждения остаются в распоряжении учреждения и используются на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения.

25. В целях поощрения заместителя руководителя учреждения им могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом VI настоящего Положения и иные выплаты в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

26. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя) определяется нормативным правовым актом Министерства в кратности от 1 до 3.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя) определяется нормативным правовым актом Министерства в кратности от 1 до 2.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя) определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего

руководителя, заместителя руководителя на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя).

Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка начисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка начисления средней заработной платы».

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, установленный абзацем первым настоящего пункта, предусматривает абсолютный уровень оплаты труда руководителя в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и его работы, и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329. «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

27. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных органах Республики Алтай и государственных учреждениях Республики Алтай и разъяснениями о порядке установления этих выплат, утвержденным постановлением Правительства Республики Алтай от 5 ноября 2008 г. № 252, работникам в зависимости от условий труда устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

повышенная оплата труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зон обслуживания;

доплата за увеличение объема работы и за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

повышенная оплата за работу в ночное время;

повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

оплата сверхурочной работы;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент).

28. Повышенная оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер выплаты за вредность составляет 4% оклада (должностного оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в зависимости от класса (подкласса) условий труда на рабочих местах устанавливаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Размеры повышения оплаты труда за указанные

условия не должны быть ниже установленного трудовым законодательством минимального размера повышения оплаты труда работникам, занятым в таких условиях труда.

Классы (подклассы) условий труда на рабочих местах устанавливаются по результатам проведения специальной оценки условий труда, порядок проведения которой установлен Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Перечень конкретных работ, рабочих мест и размеры повышенной оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, включаются в локальные нормативные правовые акты (коллективные договоры) одновременно с мероприятиями по улучшению условий труда.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанного повышения оплаты труда не производится.

29. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по другой профессии (должности). Решение о размере доплаты устанавливается руководителем учреждения по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

30. Доплата за расширение зон обслуживания или за увеличение объема работы устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по такой же профессии (должности). Решение о размере доплаты устанавливается руководителем учреждения по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

31. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы как по другой, так и по такой же профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

32. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным временем считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Минимальный размер доплаты за работу в ночное время составляет 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

33. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, путем установления доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:
в размере не менее одинарной части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада) за каждый день или час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

и размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада) за каждый день или час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднemesячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году исходя из продолжительности рабочей недели.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

34. Оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

35. Конкретные размеры районного коэффициента и условия его применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

36. Решение о введении соответствующих компенсационных выплат принимается руководителем учреждения в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения на выплаты по оплате труда работников учреждения, при этом размеры этих выплат не могут быть ниже тех, что установлены законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

VI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

37. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях, утвержденным постановлением Правительства Республики Алтай

от 5 ноября 2008 г. № 252, рекомендуется устанавливать следующие выплаты стимулирующего характера:

- доплата за наличие ученой степени;
- премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- премия за интенсивность и высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за образцовое качество выполняемых работ.

38. Выплаты за ученую степень кандидата наук, доктора наук могут устанавливаться работникам научных учреждений, занимающим штатные должности, ученые степени по которым предусмотрены тарифно-квалификационными требованиями, устанавливаемыми со дня вступления в силу Федерального закона от 2 июля 2013 года № 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».

Рекомендуемые размеры выплат за ученую степень:

- кандидата наук – в размере 3000,00 рубля;
- доктора наук – в размере 7000,00 рублей.

Выплаты за ученую степень кандидата наук, доктора наук, включаются в оклады.

Увеличение окладов (должностных окладов) за счет включения выплат за ученые степени кандидата наук, доктора наук не учитывается при индексации заработной платы и при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), выплате материальной помощи.

39. Выплаты премий производится по решению руководителя учреждения по представлению руководителей структурных подразделений учреждения (или уполномоченного руководителем лица), отвечающих за организацию работы премируемых работников, в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения на оплату труда работников учреждения.

40. Размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.

41. Размеры и условия осуществления премиальных выплат устанавливаются положением о премировании, утверждаемым локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в том числе премиальных выплат по итогам работы на основе формализованных показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

42. При определении размеров премий по итогам работы (за месяц, квартал, год) рекомендуется учитывать:

- успешное и добросовестное выполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

обеспечение исправного технического состояния автотранспорта, проведение генеральных уборок, оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.

43. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно. При премировании может учитываться:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, республиканских и ведомственных целевых программ, различных проектах;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

44. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые при:

подготовке объектов к отопительному сезону;

устранение последствий аварий;

подготовке и проведении международных, российских, республиканских мероприятий учебно-воспитательного, научно-методического и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей.

45. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно при:

награждении государственными наградами Российской Федерации и Республики Алтай;

награждении ведомственными наградами.

VII. Порядок и условия оказания материальной помощи, порядок и условия выплаты единовременных выплат

46. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника. Районный коэффициент на материальную помощь не начисляется.

47. Руководитель учреждения из фонда оплаты труда может выплачивать работникам единовременные выплаты к праздничным и юбилейным датам.

48. Решение об оказании материальной помощи, выплате единовременных выплат и их конкретных размерах принимает руководитель учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. При этом наименования указанных выплат, условия и порядок осуществления их выплаты отражаются в соответствующем Положении, утверждаемом локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

49. Единовременные выплаты к праздничным и юбилейным датам, оказание материальной помощи руководителю учреждения производятся на основании решения Министерства.

VIII. Порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения

50. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из республиканского бюджета Республики Алтай, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с плановыми показателями по выплатам на оплату труда работников, предусмотренными планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения, и также с учетом предельной численности учреждения, установленной Правительством Республики Алтай, и с учетом нормативных положений, предусмотренных пунктами 50–59 настоящего Положения.

51. Структура, количество штатных единиц и наименования профессий рабочих и должностей служащих учреждения учитываются для формирования фонда оплаты труда работников учреждения с применением систем нормирования труда, разработанных с учетом Методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30 сентября 2013 г. № 504.

52. Для формирования фонда оплаты труда работников учреждения применяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, а также размеры и виды компенсационных и стимулирующих выплат, установленные Положением.

53. При формировании фонда оплаты труда работников (за исключением руководителя, заместителя руководителя) учреждения предусматриваются средства для выплаты:

а) оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – в размере оклада (должностного оклада);

б) повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), по занимаемым должностям – в максимальном размере данного коэффициента, предусмотренном приложением № 1 к Положению;

в) персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), в размере повышающего коэффициента, равном 0,7 от оклада;

г) премиальных выплат в зависимости от результатов труда – в размере 10,5 процентов оклада (должностного оклада);

д) выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в размере 4 процентов оклада (должностного оклада);

е) доплата за наличие ученой степени:

кандидата наук – в размере 3000,00 рублей;

доктора наук – в размере 7000,00 рублей.

ж) районного коэффициента (в размере 40 процентов) от суммы средств, предусматриваемых на выплаты, указанные в подпунктах «а» – «е» настоящего пункта.

54. Объемы средств для выплат, предусмотренных пунктом 53 Положения, суммируются, образуя месячные выплаты по каждой единице предельной численности учреждения, которые также суммируются, образуя месячный фонд оплаты труда работников (за исключением руководителя, заместителя руководителя).

55. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из республиканского бюджета Республики Алтай, предусматриваются средства для оказания материальной помощи работникам в размере 1 оклада (должностного оклада) в год.

56. Годовой фонд оплаты труда работников учреждения (за исключением руководителя, заместителя руководителя) определяется путем умножения месячных фондов оплаты труда, определенных в соответствии с пунктом 54 настоящего Положения, на 12 (количество месяцев в году), а также суммированном объеме средств, вычисленных в соответствии с пунктом 55 настоящего Положения.

57. Фонды оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя на год формируются с учетом размера предельного уровня соотношения их среднемесячной заработной платы и среднемесячной заработной платы работников учреждения, определенного в порядке, предусмотренном пунктом 26 Положения, применяемого к фонду оплаты труда учреждения на год, сформированного в соответствии с пунктом 56 Положения, в расчете на 1 единицу предельной численности учреждения (без учета численности руководителя учреждения, его заместителя). Источником финансирования при формировании фондов оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя являются субсидии, поступающие в установленном порядке из республиканского бюджета Республики Алтай.

58. Фонд оплаты труда работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала формируется с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в общем фонде оплаты труда учреждения не более 40 процентов исходя из Перечня должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, утверждаемого Министерством.

59. Руководитель учреждения вправе перераспределять средства между выплатами стимулирующего характера.

60. Сформированный годовой фонд оплаты труда учреждения в последующем подлежит корректировке (перерасчету) в течение текущего финансового года в следующих случаях:

при изменении предельной численности учреждения по решению Правительства Республики Алтай;

при увеличении (индексации) размеров окладов (должностных окладов) по должностям служащих, профессиям рабочих, в соответствии с решением, принятым Правительством Республики Алтай.»

«ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению об оплате труда
работников Бюджетного научного
учреждения Республики Алтай
«Научно-исследовательский
институт алтанологии
им. С.С. Суразакова»

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ
(должностных окладов) работников, занимающих должности научных
сотрудников, и других служащих, включенные в профессиональные
квалификационные группы, и рекомендуемые размеры повышающих
коэффициентов к окладам (должностным окладам) по занимаемым
должностям

	Профессиональная квалификационная группа, (квалификационный уровень), наименование должностей	Рекомендуемый минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей	Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемым должностям
1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников сферы научных исследований и разработок			
5.1. Профессиональные квалификационные группы должностей научно - технических работников второго уровня:			
1.1.1.	4 квалификационный уровень: лаборант-исследователь	4546	до 0,03
1.2. Профессиональные квалификационные группы должностей научных работников и руководителей структурных подразделений (должности научных сотрудников):			
1.2.1.	1 квалификационный уровень: младший научный сотрудник	5984	
1.2.1.2.	научный сотрудник	5984	до 0,38
1.2.2.	2 квалификационный уровень: старший научный сотрудник	5984	от 0,38 до 0,5
1.2.3.	3 квалификационный уровень: ведущий научный сотрудник	5984	от 0,5 до 0,75
1.2.4.	4 квалификационный уровень: главный научный сотрудник	5984	от 0,75 до 1,00
1.3. Профессиональные квалификационные группы должностей научных работников и руководителей структурных подразделений (должности руководителей структурных подразделений)			

«ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об оплате труда
работников бюджетного
научного учреждения
Республики Алтай «Научно-
исследовательский институт
алтаистики им. С.С. Суразакова»

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ
(должностных окладов) работников, занимающих должности служащих,
квалификационные требования к которым и наименования которых
установлены в соответствии с профессиональными стандартами

№ п/п	Уровень квалификации (наименование должностей служащих) ссылка на профессиональный стандарт, в соответствии с которым устанавливаются наименования должностей и квалификационные требования к ним	Рекомендуемый минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
1.	5 уровень квалификации:	
1.1.	Специалист по закупкам*	5488

*профессиональный стандарт «Специалист в сфере закупок», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 сентября 2015 года № 625н.

«ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению об оплате труда
работников Бюджетного научного
учреждения Республики Алтай
«Научно-исследовательский институт
алтайистики им. С.С. Суразакова»

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ
работников, осуществляющих профессиональную деятельность по
профессиям рабочих**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень) наименование профессий	Размер оклада, рублей
1. Профессии рабочих, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»:		
1.1.	1 квалификационный уровень:	
1.1.1	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих уборщик служебных помещений	3208
1.1.2	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, слесарь -сантехник)	3602
2. Профессии рабочих, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»:		
2.1.	1 квалификационный уровень:	
2.1.1.	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий; водитель автомобиля	4546

1.3.1	4 квалификационный уровень: заведующий (начальник) научно-исследовательским (конструкторским), экспертным отделом (лабораторией, отделением, сектором); ученый секретарь	5984	до 0,87
-------	--	------	---------

2. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих:

2.1. Профессиональные квалификационные группы «Общепромышленные должности служащих первого уровня»:

2.1.1	1 квалификационный уровень: архивариус	3448	
-------	--	------	--

2.2. Профессиональные квалификационные группы «Общепромышленные должности служащих второго уровня»:

2.2.1	1 квалификационный уровень: секретарь руководителя	4546	до 0,03
-------	--	------	---------

2.2.2	2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством	4546	от 0,03 до 0,09
-------	---	------	-----------------

2.3. Профессиональные квалификационные группы «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»:

2.3.1.	1 квалификационный уровень: инженер-программист (программист); специалист по кадрам; экономист; юрист-консультант	5488	до 0,03
--------	---	------	---------

2.3.2.	2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	5488	от 0,03 до 0,10
--------	--	------	-----------------

2.3.3.	3 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	5488	от 0,10 до 0,21
--------	---	------	-----------------

2.3.4.	4 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»; ведущий специалист по кадрам	5488	от 0,21 до 0,32
--------	--	------	-----------------

3. Профессиональные квалификационные группы «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»:

3.1.	библиотекарь	4789	до 0,02
------	--------------	------	---------

1.3.1	4 квалификационный уровень: заведующий (начальник) научно-исследовательским (конструкторским), экспертным отделом (лабораторией, отделением, сектором); ученый секретарь	5984	до 0,87
2. Профессиональные квалификационные группы общетрасловых должностей руководителей, специалистов и служащих:			
2.1. Профессиональные квалификационные группы «Общетрасловые должности служащих первого уровня»:			
2.1.1	1 квалификационный уровень: архивариус	3448	
2.2. Профессиональные квалификационные группы «Общетрасловые должности служащих второго уровня»:			
2.2.1	1 квалификационный уровень: секретарь руководителя	4546	до 0,03
2.2.2	2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством	4546	от 0,03 до 0,09
2.3. Профессиональные квалификационные группы «Общетрасловые должности служащих третьего уровня»:			
2.3.1.	1 квалификационный уровень: инженер-программист (программист); специалист по кадрам; экономист; юристконсульт	5488	до 0,03
2.3.2.	2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	5488	от 0,03 до 0,10
2.3.3.	3 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	5488	от 0,10 до 0,21
2.3.4.	4 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»; ведущий специалист по кадрам	5488	от 0,21 до 0,32
3. Профессиональные квалификационные группы «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»:			
3.1.	библиотекарь	4789	до 0,02