

**РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАУК
ДАЛЬНЕВОСТОЧНОЕ ОТДЕЛЕНИЕ**

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ НАУКИ
ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ГЕОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ**

**ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
2012-2015 гг.**

*Приняты на общем собрании
трудового коллектива
ДВГИ ДВО РАН
« 30 » « октября » 2012 г.
протокол № 3*

*Зарегистрирован
Управлением по исполнению
отдельных государственных
полномочий по государственному
управлению охраной труда
администрации города Владивостока
17 декабря 2012 г.
Рег. № 118*

Вид отрасли: наука

Организационно-правовая форма: учреждение

Юр. адрес: 690022, Владивосток-22, проспект 100-летия Владивостоку, 159

Телефон: 7 (4232) 318750

Факс: 7 (4232) 317847

E-mail: director@fegi.ru

**Владивосток
2012 г.**

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ ДВГИ ДВО РАН

Работодатель – в лице директора ДВГИ ДВО РАН, академика А.И. Ханчука и работники ДВГИ ДВО РАН в лице их представителя – профкома первичной профсоюзной организации института (ППО ДВГИ ДВО РАН) (в дальнейшем именуемые сторонами) пришли к соглашению о внесении в Коллективный договор ДВГИ ДВО РАН на 2012-2015 гг. (КД) следующих изменений и дополнений:

1. В текст коллективного договора:

В раздел 2.4 «Обязательства сторон в сфере условий работы, охраны и безопасности труда»: в пункты 2.4.2, 2.4.7, 2.4.8, 2.4.10 и 2.4.11, приняв их в следующей редакции:

2.4.2 Работодатель выделяет средства на охрану труда из всех источников финансирования и направляет их на следующие цели:

- ✓ на мероприятия, предусмотренные соглашением по охране труда (или Планом мероприятий по улучшению условий труда работников организации);
- ✓ на аттестацию рабочих мест по условиям труда;
- ✓ на обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, руководящих и инженерно-технических работников;
- ✓ при приеме на работу и периодические медицинские осмотры работников организации;
- ✓ на приобретение *сертифицированных видов*¹ специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, ее ремонт, стирку, сушку, обеспечение моющими, смазывающими и обезвреживающими средствами;
- ✓ на льготы и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, оговоренные ниже;
- ✓ на обязательное, за счет средств организации, медицинское страхование работников и страхование их от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний *за счет средств фонда социального страхования*;
- ✓ на единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) за возмещение вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей *в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»*.

2.4.7. Обеспечивать:

- ✓ своевременную выдачу работникам *сертифицированных видов* специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обезвреживающих средств согласно существующим нормативам в соответствии с ежегодно заключаемым между сторонами КД Протоколом о нормах выдачи спецодежды и спецобуви для отдельных категорий работников института и Соглашением по охране труда (Приложение № 12);
- ✓ ремонт, стирку, сушку специальной одежды и специальной обуви, а также ее обезвреживание и восстановление защитных свойств.

2.4.8. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие льготы и компенсации:

¹ Курсивом здесь и далее выделены вносимые изменения и дополнения в содержание текста КД и его приложений.

- ✓ льготную пенсию для сотрудников, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним;
- ✓ дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день для определенных категорий работников института в соответствии с перечнями должностей в приложениях №№ 7.1 и 7.2 Положения об отпусках (Приложение № 7) и «Перечнем основных видов работ... за вредные и(или) опасные условия труда» (Приложение № 11);
- ✓ доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и опасными условиями труда, а также (в дни фактической занятости работников в этих условиях) Примечание 2 (или другие равноценные ему продукты) в соответствии с «Перечнем основных видов работ... за вредные и (или) опасные условия труда» (Приложение № 11).

2.4.10. Организовывать проведение общественного контроля над состоянием условий охраны труда и безопасности работ на участках и подразделениях института, а именно:

- ✓ создавать на паритетной основе из представителей работодателя и ППО ДВГИ ДВО РАН двустороннюю Комиссию по охране труда;
- ✓ обеспечивать беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля над соблюдением законодательства о труде и охране труда в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда в организации, предоставление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки.

2.4.11. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом (или его уполномоченными), совместных комиссиях текущие вопросы выполнения ежегодно заключаемого между сторонами КД Соглашения по охране труда (Приложение № 12), состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

2. В приложения коллективного договора:

2.1. В Приложении № 1 КД «Правила внутреннего трудового распорядка для работников ДВГИ ДВО РАН»:

А) Действуя на основании ст. 320 Трудового кодекса РФ, дополнить пункт 5.4 следующим текстом: «В соответствии со ст. 320 Трудового кодекса РФ для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (в Сахалинском филиале ДВГИ ДВО РАН, г. Южно-Сахалинск), устанавливается 36-ти часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе».

Б) Принять пункт 5.9.1 в следующей редакции:

5.9.1. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков. В целях обеспечения ритмичной работы Института по выполнению госзаданий, определенных на текущий финансовый год, график отпусков работников Института должен формироваться таким образом, чтобы исключить переходящие дни отпуска на следующий финансовый год.

Работодатель регулирует очередность предоставления работникам ежегодных оплачиваемых отпусков.

График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. Изменить время использования отпуска, установленное в графике, можно только по договоренности сторон и в пределах рабочего года, за который работнику полагается данный отпуск.

2.2. В Приложении № 2 КД: заменить «Положение об оплате...» от 09.10.2009 г. на «Положение об оплате...» от 30.10.2012 г.

2.3. В Приложении № 3 КД: заменить «Положение о видах, порядке и условиях применения стимулирующих выплат...» от 09.10.2009 г. на «*Положение о видах, порядке и условиях применения стимулирующих выплат...*» от 30.10.2012 г.

2.4. В Приложении № 4 КД: заменить «Положение о премировании научных сотрудников...» от 09.10.2009 г. на «*Положение о премировании научных сотрудников...*» от 30.10.2012 г.

2.5. В Приложении № 5 КД: заменить «Положение о премировании научно-технических, инженерно-технических работников и работников аппарата управления» от 09.10.2009 г. на «*Положение о премировании научно-технических, инженерно-технических работников и работников аппарата управления*» от 30.10.2012 г.

2.6. В Приложении № 6 КД: заменить «Положение о премировании рабочих-повременщиков...» от 09.10.2009 г. на «*Положение о премировании рабочих-повременщиков...*» от 30.10.2012 г.

2.7. В Приложении № 7 КД: заменить «Положение о предоставлении ежегодных оплачиваемых основных и дополнительных отпусков...» от 09.10.2009 г. на «*Положение о предоставлении ежегодных оплачиваемых основных и дополнительных отпусков...*» от 30.10.2012 г.

2.8. В Приложении № 11 КД: заменить «Перечень основных видов работ...» от 09.10.2009 г. на «*Перечень основных видов работ...*» от 30.10.2012 г.

2.9. Дополнить Приложение № 12 «*Соглашением по охране труда и технике безопасности в ДВГИ ДВО РАН на 2013 г.*».

от имени работодателя:

Директор ДВГИ ДВО РАН
академик

_____ А.И. Ханчук

от имени работников:

Председатель ПК ДВГИ ДВО РАН
к.г.-м.н.

_____ П.Е. Михайлик

« 07 » «ноября» 2012 г.

« 07 » «ноября» 2012 г.

*Приложение № 2**к коллективному договору ДВГИ ДВО РАН на 2012-2015 гг.*Председатель профсоюзного комитета
ДВГИ ДВО РАН, к.г.-м.н.Директор ДВГИ ДВО РАН,
академик_____
П.Е. Михайлик_____
А.И. Ханчук

«30» « октября » 2012г.

«30» « октября » 2012 г.

ПОЛОЖЕНИЕ**об оплате научных сотрудников, научно-технического, инженерно-технического, вспомогательного, административно-управленческого персонала и рабочих
Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Дальневосточного геологического института ДВО РАН****1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение разработано на основании статей Конституции РФ, Закона РФ «О науке и государственной научно-технической политике» [1]¹, Федеральных законов Российской Федерации, регламентирующих условия оплаты труда работников учреждений, организаций и предприятий, находящихся на бюджетном финансировании, Постановлений Правительства Российской Федерации «О совершенствовании системы оплаты научных работников и руководителей научных учреждений (Пилотный проект)» [2] и о введении новых систем оплат труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений науки, оплата труда которых ранее осуществлялась на основе ЕТС [4], Постановления Минздравсоцразвития РФ, Распоряжений Президиума Российской Академии наук, Президиума ДВО РАН [5], Инструкции о составе фонда заработной платы и выплат социального характера и Примерного положения Минздравсоцразвития, определяющего нормативные показатели и порядок формирования фонда оплаты труда, установления и применения надбавок работникам учреждений науки, находящихся на финансовом обеспечении за счет госсубсидий [6].

1.2. Данное положение разработано с целью стимулировать эффективность и качество работы сотрудников Института в выполнении задач, определенных уставом Института, обеспечить достойный уровень их материального вознаграждения в соответствии с квалификацией и результативностью труда и реально отработанным временем.

1.3. Сфера применения данного положения охватывает все виды деятельности института (бюджетной и внебюджетной) и применяется для оплаты всех категорий работников как состоящих в штате, так и привлеченных со стороны для выполнения работ по договорам гражданско-правового характера.

1.4. Все виды оплаты согласно настоящему Положению производится за счет средств, предназначенных на указанные цели.

2. Источники образования фонда заработной платы и выплат социального характера

Формирование фонда потребления осуществляется за счет следующих источников:

2.1. Средства госсубсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг, в части направляемых на оплату труда.

2.2. Целевые субсидии Министерства образования и науки, Средства Грантов Президента, Грантов РФФИ и других научных фондов, Грантов местных бюджетов, направляемые на выплату заработной платы научным сотрудникам, научно-техническим работникам, принимающим непосредственное участие в выполнении проекта.

2.3. Средства договоров (контрактов) на выполнение научно-исследовательских работ и услуг научно-исследовательского характера, направляемые на выплату заработной платы сотрудникам института, принимающим непосредственное участие в разработке и выполнении договоров.

2.4. Стипендии Минобрнауки выдающимся ученым России в пределах целевых субсидий.

2.5. Средства накладных расходов по договорам (контрактам) на выполнение научно-исследовательских работ, грантам РФФИ, Минобрнауки, проектов местных бюджетов и других внебюджетных источников направляемых на оплату труда работников института, принимающих косвенное участие в выполнении указанных тем.

2.6. Средства госсубсидий на финансовое обеспечение стипендиального фонда аспирантов, обучающимся с отрывом от производства.

2.7. Средства фонда научно-технического и социального развития, направляемые на оплату социальных

¹ см. Перечень нормативных документов (разд. 8 настоящего Положения).

льгот.

3. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда

3.1. Размер фонда оплаты труда определяется в пределах годовых планов финансирования (субсидий) на заработную плату и выплат по договорам (контрактам) гражданско-правового характера, включаемых в соответствии со ст. 255 НК РФ в состав расходов, уменьшающих налогооблагаемую базу по налогу на прибыль:

3.1.1. Госсубсидии – на финансовое обеспечение оплаты выполненных работ по договорам (госконтрактам) гражданско-правового характера;

3.1.2. Внебюджетное финансирование – в соответствии с планируемыми расходами средств Российского фонда фундаментальных исследований, Минобрнауки, хоздоговоров, проектов местных бюджетов и других внебюджетных источников, в пределах средств на оплату труда.

3.2. Система оплаты труда включает в себя:

- ✓ должностные оклады (ставки) работников по соответствующим профессионально-квалификационным группам (ПКГ) согласно штатному расписанию;
- ✓ повышающие коэффициенты к окладам ИТР, АУП и вспомогательного персонала;
- ✓ выплаты компенсационного характера за особые условия труда (Раздел 4, п. 4.1);
- ✓ выплаты стимулирующего характера (Раздела 4, п. 4.2);
- ✓ премии научным сотрудникам;
- ✓ премии рабочим;
- ✓ премии научно-техническим, инженерно-техническим работникам и работникам аппарата управления;
- ✓ оплата труда работников, не состоящих в штате и привлекаемых для выполнения работ по договорам (контрактам) гражданско-правового характера.

3.3. Должностные оклады работников по соответствующей ПКГ устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности

3.4. Повышающий коэффициент к окладу определяет уровень профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

3.5. Виды выплат, приведенные в пп. 3.1.1-3.1.2, применяются для оплаты всех штатных работников института, в том числе совместителей.

3.6. Штатное расписание утверждается директором Института и включает в себя все должности (профессии рабочих) Института.

3.7. Для выполнения НИР по хозяйственным договорам (соглашениям, контрактам), грантам российских и международных фондов Институт вправе утверждать штатное расписание и привлекать других работников на условиях срочного трудового договора в пределах средств на заработную плату по смете.

4. Дополнительные выплаты

Перечень, порядок установления и применения выплат компенсационного и стимулирующего характера определен Приказами Минсоцразвития [7, 8].

4.1. Выплаты компенсационного характера

4.1.1. Размеры выплаты компенсационного характера регламентируются Постановлениями Правительства РФ, Распоряжениями РАН и ДВО РАН.

№ п/п	Виды	Размеры
.1	За ученые степени [9]:	
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ доктора наук ✓ кандидата наук 	7000 рублей 3000 рублей
.2	За работу [10] (по результатам аттестации рабочих мест): <ul style="list-style-type: none"> ✓ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда ✓ с особо опасными, особо вредными и особо тяжелыми условиями труда 	не менее 4% от должностного оклада
.3	За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:	
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ совмещение профессий (должностей) [11.1] ✓ за работу в выходные и праздничные дни [11.2] ✓ за работу в ночное время [12] (при суммированном учете рабочего времени) 	до 100% должностного оклада 100% должностного оклада 40% часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы с 22 до 6 часов)

	✓ за сверхурочную работу [11.3]	50% тарифной ставки
.4	За работу со сведениями, составляющими государственную тайну [13]: ✓ за работу со сведениями, имеющими степень секретности	от 5 до 75% должностного оклада
	✓ за стаж работы с секретными сведениями	от 10 до 20% должностного оклада
.5	Районный коэффициент [14, 15]: ✓ Приморский край	20%
	✓ Сахалинский филиал	40%
.6	Надбавка к заработной плате в южных районах Дальнего Востока и районах, приравненных к районам Крайнего Севера [14, 16, 17]: ✓ Приморский край	30%
	✓ Сахалинский филиал	50%

4.1.2 Выплаты компенсационного характера (пп. 4.1.1.2-4.1.1.4) и выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении и суммарно, применяются минимальной ставке ПКГ без учета повышающих коэффициентов.

4.1.3 Районный коэффициент и дальневосточная надбавка начисляются на должностной оклад, повышающий коэффициент, компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты.

Стимулирующие надбавки, установленные в суммарном выражении, уже содержат районный коэффициент и дальневосточную надбавку.

4.2. Выплаты стимулирующего характера

4.2.1. Порядок выплаты стимулирующих надбавок научным сотрудникам института за счет госсубсидий регулируется «Положением о видах, порядке и условиях применения стимулирующих выплат, обеспечивающих повышение результативности деятельности научных сотрудников ДВГИ ДВО РАН» (Приложение № 3 КД) и п. 4.2.2.2, п. 4.2.2.4 настоящего Положения.

4.2.2. Выплаты стимулирующего характера работников административно-управленческого, инженерно-технического и вспомогательного персонала устанавливаются в целях повышения их вклада в организацию и проведение научных исследований, развитие материально-технической базы Института.

№ п/п	Виды стимулирующих надбавок	Размер
.1	За высокую интенсивность труда	согласно Приложению № 2.1
.2	За участие в выполнении особо важных исследований по плану НИР Института и ДВО РАН, по научным проектам Конкурса ДВО РАН, по научным Программам ДВО РАН	- по Распоряжению ДВО РАН, - по представлению руководителя (ответственного исполнителя) проекта (программы) в пределах средств госсубсидий на оплату труда;
	Подготовка научных кадров	часовые ставки руководителей аспирантов и оппонентов по защите диссертаций
.3	За расширение зоны обслуживания, за выполнение работ, непредусмотренных должностными обязанностями	до 100% должностного оклада
.4	За выполнение дополнительного объема работ по хозяйственным договорам (соглашениям, контрактам), грантам российских и международных фондов на проведение НИ и других работ	по представлению руководителя (ответственного исполнителя) проекта (договора) в пределах средств на оплату труда
.5	За высокую квалификацию и профессиональное мастерство	согласно Приложению № 2.1

4.2.3. Надбавки, перечисленные в пп. 4.2.2.1-4.2.2.5 применяются для поощрения научно-технического, инженерно-технического, вспомогательного, административно-управленческого персонала и рабочих Института согласно Приложению 2.1.

4.2.4. Директор института оставляет за собой право вводить новые виды надбавок, отменять ранее применяемые, изменять размеры действующих доплат и надбавок по согласованию с Ученым советом и профкомом.

4.2.5. Надбавки, перечисленные в разделе 4, включаются в фонд заработной платы независимо от источников финансирования и выплачиваются при наличии средств на указанные цели. При отсутствии средств надбавки могут уменьшаться или сниматься полностью.

4.2.6. Внесение изменений в систему выплат и надбавок, а также полная их отмена производится по решению Правительства РФ и Распоряжениям Президиума РАН.

5. Премирование

5.1. Премирование сотрудников Института производится в соответствии с положениями, которые разработаны на основании типовых, приняты Ученым советом, утверждены директором Института, согласованы с профсоюзным комитетом и включены в коллективный договор:

- ✓ Положение о премировании научных сотрудников (Приложение № 4 КД);
- ✓ Положение о премировании научно-технических, инженерно-технических работников и работников аппарата управления (Приложение № 5 КД);
- ✓ Положение о премировании рабочих-повременщиков, младшего обслуживающего персонала и работников сторожевой охраны (Приложение № 6 КД).

6. Фонд научно-технического и социального развития

6.1. Формируется за счет средств прибыли, остающейся в распоряжении Института, и направляется на поддержку сотрудников, в части:

- ✓ оплаты расходов по участию в научных совещаниях, симпозиумах и т.п. как поощрение за эффективную научную работу;
- ✓ оплаты мест в общежитии аспирантам;
- ✓ оплаты обучения на курсах повышения квалификации;
- ✓ содействия в культурно-массовой и оздоровительной работе, осуществляемой первичной профсоюзной организацией института в лице профкома.

7. Виды социальных льгот, размеры их предоставления и источники финансирования

№ п/п	Виды социальных льгот	Размер	Источник финансирования
.1	Оплата больничного листа за первые 2 дня временной нетрудоспособности [19]	в размере среднего заработка	Гос. субсидия
.2	Суммы, выплачиваемые в возмещение вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием [11.4]	100% заработной платы	Гос. субсидия
.3	Выходное пособие при прекращении трудовой деятельности [11.5]	в размере среднего заработка	Гос. субсидия
.4	Суммы, выплачиваемые работникам на период трудоустройства в связи с сокращением штата работников [11.6]	в размере среднего заработка	Гос. субсидия, ср-ва учреждения
.5	Стипендии аспирантам очной аспирантуры [18]	на основании Постановления Правительства РФ	Целевая субсидия
.6	Приобретение научной литературы аспирантами очной аспирантуры		
.7	Оплата стоимости проезда работников Сахалинского филиала и членов их семей к месту использования отпуска и обратно [11.7, 16]	в пределах фактических расходов	Гос. субсидия, ср-ва учреждения

8. Перечень нормативных документов

1. Закон РФ «О науке и государственной научно-технической политике» от 23.08.1996 г. № 127 ФЗ.
2. Постановление Правительства РФ от 22.04.2006 г. № 236 «О реализации в 2006-2008 годах пилотного проекта совершенствования системы оплаты труда научных работников и руководителей научных учреждений и научных работников научных центров РАН».
3. Распоряжение Президиума ДВО РАН от 03.07.2008 г. № 16026-26н «О переходе к третьему этапу пилотного проекта совершенствования системы оплаты труда научных работников и руководителей научных учреждений ДВО РАН».
4. Постановление Правительства РФ от 05.08.2008 г. № 583 «О введении оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена воинская и приравненная к ней служба, оплата которых в настоящее время осуществляется на основе ЕТС по оплате труда работников федеральных государственных учреждений».
5. Распоряжение ДВО РАН от 29.09.2008 г. № 16026-238/ок «Об оплате труда работников научных учреждений ДВО РАН».
6. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 14.08.2008 г. № 425Н «Об утверждении рекомендаций по разработке государственными органами и учреждениями – главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений».

7. Приказ Минсоцразвития от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении Перечня выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях».

8. Приказ Минсоцразвития от 29 декабря 2007 г. № 818 «Об утверждении Перечня выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях».

9. Распоряжение ДВО РАН от 01.12.2006 г. № 16026-322/ук «Об увеличении ежемесячной доплаты за ученую степень работникам научных учреждений ДВО РАН».

10. Распоряжение РАН от 10.01.2003 г. № 10143-17 «О доплатах за условия труда отклоняющихся от нормальных, в научных учреждениях и организациях РАН»; Постановление Правительства РФ № 870 от 20 ноября 2008 г. «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда».

11. Трудовой кодекс Российской Федерации:

11.1. статья 151: Оплата при совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника;

11.2. статья 111, статья 153, статья 113: Оплата в выходные и нерабочие праздничные дни;

11.3. статья 99, статья 152: Дополнительная оплата сверхурочных часов;

11.4. статья 184: Гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании;

11.5. статья 178: Выходное пособие;

11.6. статья 180: Гарантии и компенсации при ликвидации организации и сокращении численности или штата работников;

11.7. статья 325: Компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно.

12. Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

13. Постановление Правительства РФ от 18.09.2006 г. № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

14. Закон РФ от 19.02.1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

15. Информационное письмо Департамента по вопросам пенсионного обеспечения Минтруда РФ от 09.06.2003 г. № 1199-16, Департамента доходов населения и уровня жизни Минтруда РФ от 19.05.2003 г. № 670-9, Пенсионного Фонда РФ от 09.06.2003 г. № 25-23/5995 «Районные коэффициенты к заработной плате работников производственных отраслей в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

16. Федеральный закон от 22.12.2004 г. № 122-ФЗ «О внесении изменений в законодательные акты РФ и признании утратившим силу некоторых законодательных актов РФ в связи с принятием ФЗ «О внесении изменений и дополнений в ФЗ «Об общих принципах законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов РФ» и «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ» (с изм. и доп.)».

17. Письмо ДВНЦ АН СССР от 10.02.1987 г. № 16026-09 «О надбавках к заработной плате за непрерывный стаж работы».

18. Постановление Правительства РФ от 16.07.2005 г. № 436 «О стипендиях аспирантам и докторантам государственных образовательных учреждений высшего профессионального образования и научных организаций»; Приказ Министерства образования и науки РФ от 24 августа 2012 г. № 654 «Об утверждении перечня специальностей научных работников технических и естественных отраслей наук, при подготовке диссертаций которым аспирантам и докторантам Федеральных государственных образовательных учреждений высшего профессионального образования, образовательных учреждений дополнительного профессионального образования и научных организаций установлены стипендии в размере 6000 рублей и 10000 рублей соответственно»; Приказ Министерства общего и профессионального образования РФ от 27 марта 1998 г. № 814 «Об утверждении Положения о подготовке научно-педагогических и научных кадров в системе послевузовского профессионального образования в Российской Федерации».

19. Федеральный закон от 29.12.2006 г. № 255-ФЗ «Об обеспечении пособиями по временной трудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию».

Приложение № 2.1

**Критерии (мотивация) установления (определения) надбавок для работников
ДВГИ ДВО РАН**

№ п/п	Виды стимулирующих надбавок	Критерии установления стимулирующих выплат	Размер выплаты
1	За высокую интенсивность труда	высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении должностных обязанностей,	до 100 %
		применение новых методов и приемов, приводящих к экономии временных затрат и средств, улучшению качества выполняемых работ,	до 100%
		высокий уровень производственной активности,	до 100%
		научный потенциал	до 100%
2	За участие в выполнении особо важных исследований по плану НИР Института, по научным проектам Конкурса ДВО РАН, по научным Программам ДВО РАН	выполнение научного плана Института, проектов, программ,	Без ограничений
		применение современных методов обработки научных и технических материалов;	Без ограничений
	Подготовка научных кадров	выполнение плана подготовки аспирантов,	Без ограничений
		защита диссертаций	Без ограничений
3	За расширение зоны обслуживания, за выполнение работ, непредусмотренных должностными обязанностями	превышение нормируемого объема работ,	Без ограничений
		обеспечение рационального использования имущества и товарно-материальных ценностей Института	Без ограничений
4	За выполнение дополнительного объема работ по хозяйственным договорам (соглашениям, контрактам), грантам российских и международных фондов на проведение НИ и других работ	выполнение грантов, договоров (соглашений, контрактов), услуг научно-исследовательского характера,	Без ограничений
		применение современных методов обработки научных и технических материалов	Без ограничений
5	За высокую квалификацию и профессиональное мастерство	высокий уровень профессионализма,	до 100 %
		компетентность	до 100 %

Приложение № 3**к коллективному договору ДВГИ ДВО РАН на 2012-2015 гг.**Председатель профсоюзного комитета
ДВГИ ДВО РАН, к.г.-м.н.Директор ДВГИ ДВО РАН,
академик_____
П.Е. Михайлик_____
А.И. Ханчук«30» «октября» 2012г.«30» «октября» 2012 г.*Принято на Ученом совете ДВГИ ДВО РАН
4 октября 2012 г., протокол № 6***ПОЛОЖЕНИЕ****о видах, порядке и условиях применения стимулирующих выплат,
обеспечивающих повышение результативности деятельности
научных работников и руководства ДВГИ ДВО РАН****1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение разработано во исполнение совместного Приказа Министерства образования и науки РФ, Министерства здравоохранения и социального развития РФ и Российской Академии наук от 03.11.2006 г. № 273/745/68, Письма ДВО РАН от 19.02.2007 г. № 16026-171 «О введении в действие приказа Минобрнауки России, Минздравсоцразвития России и РАН от 03.11.2006 г. № 273/745/68», Постановления Президиума Российской Академии наук от 23 декабря 2008 г. № 652.

1.2. Данное положение устанавливает виды, порядок и условия применения стимулирующих выплат, выплачиваемых за счет средств бюджетного финансирования и обеспечивающих повышение результативности деятельности научных работников и руководства Института.

К руководителям Института настоящее Положение относит директора института, заместителей директора по науке, ученого секретаря.

1.3. Фонд бюджетных стимулирующих выплат научным сотрудникам (далее – Фонд) является частью фонда оплаты труда работников Института. Информация о годовом объеме Фонда доводится до всех работников организации.

2. Порядок использования фонда бюджетных стимулирующих выплат

2.1. В учреждении Российской академии наук Дальневосточном геологическом институте Дальневосточного отделения РАН устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера руководителям и научным работникам, финансируемым за счет средств, выделяемых РАН из федерального бюджета РФ:

- надбавок стимулирующего характера руководителям и научным работникам;
- премиальных выплат научным работникам и руководителям.

2.2. Надбавки стимулирующего характера руководителей и научных сотрудников делятся на следующие категории:

- рейтинговые стимулирующие надбавки – устанавливаются на основе индивидуального рейтинга руководителя и научного сотрудника, рассчитываемого на основе показателей его работы (ПРНД) за предыдущие три года;
- надбавки за выполнение особо важных работ;
- надбавки молодым ученым – победителям и призерам конкурса на лучший научно-исследовательский проект и за выполнение приоритетных работ по важнейшим направлениям научных исследований;
- надбавки за работу в области интеграции науки и образования;
- надбавки за выполнение научно-организационных обязанностей;
- надбавки за выполнение дополнительных работ, связанных с большими затратами труда при освоении новых передовых методов исследования.

2.2.1. Надбавки за выполнение особо важных работ устанавливаются руководителям и научным работникам, проводящим исследования по программам фундаментальных исследований по приоритетным направлениям

Президиума РАН, региональных отделений РАН, отделений РАН по областям и направлениям наук. Источником финансирования данных надбавок является дополнительный фонд заработной платы, выделяемый Институту в составе финансирования для проведения работ по соответствующим программам, решениям и т.д. Надбавки устанавливаются исходя из приказа по Институту, а размеры надбавок для конкретного работника определяются исходя из объема и значимости выполняемых им исследований и достигнутых научных и практических результатов по представлению научного руководителя исследований и определяется соответствующими статьями по смете расходов программ и проектов.

2.2.2. Надбавки молодым ученым, победителям конкурса на лучший проект, устанавливаются призерам и победителям конкурса на лучший научно-исследовательский проект (тему исследования, разработки и т.п.), проводимого в Институте в соответствии с Положением, утверждаемым директором по согласованию с Ученым советом.

2.2.3. Надбавки молодым ученым за выполнение приоритетных работ по важнейшим направлениям научных исследований устанавливаются на основании приказа по Институту, а размеры надбавок для конкретного работника определяются исходя из объема и значимости, выполняемых им исследований.

2.2.4. Надбавки за работу в области интеграции науки и образования, назначаемые руководителям и научным работникам, активно содействующим деятельности научно-образовательных центров, научных школ и других форм повышения престижности изучения фундаментальных наук о Земле устанавливаются на основании приказа по Институту, а размеры надбавок устанавливаются исходя из объема и значимости выполняемых работ.

2.2.5. Надбавки за выполнение научно-организационных обязанностей устанавливаются руководителям и научным сотрудникам, 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.) на основании приказа по Институту, а размеры надбавок устанавливаются исходя из объема и значимости выполняемых работ.

2.2.6. Надбавки за выполнение дополнительных работ, связанных с большими затратами труда при освоении новых передовых методов исследования, устанавливаются руководителям и 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. Данный вид надбавок устанавливается на основании приказа по Институту, а размеры надбавок устанавливаются исходя из объема и значимости выполняемых работ.

2.2.7. Рейтинговые надбавки научным сотрудникам и руководителям распределяются пропорционально индивидуальным показателям результативности научной деятельности (ПРНД). Перечень таких показателей и методика определения индивидуального рейтинга определены в разделе 3 настоящего Положения. Рейтинговые надбавки устанавливаются на квартал и выплачиваются ежемесячно с учетом отработанного времени в данном месяце.

Средства, предусматриваемые в Институте на выплату рейтинговых надбавок, распределяются между научными сотрудниками Института пропорционально индивидуальным рейтингам.

На эти цели направляется до 50% Фонда стимулирующих выплат, предназначенных для научных сотрудников Института (без учета надбавок за выполнение особо важных работ).

2.2.8. Премирование научных сотрудников и руководителей производится в соответствии с Положением о премировании научных сотрудников института.

2.2.9. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются на срок, не превышающий двенадцать месяцев, и выплачиваются ежемесячно с учетом отработанного времени в данном месяце.

Надбавка руководителю (директору) выплачивается ежемесячно в размере установленного Распоряжением вышестоящей организации в пределах лимитов бюджетного финансирования установленных на текущий год (Постановление РАН № 652 от 23.12.2008 г., Распоряжение ДВО РАН № 16026-10н от 12.02.2009 г.).

Порядок распределения части фонда заработной платы Института, предназначенной для выплат стимулирующего характера (Фонда стимулирующих выплат), между различными видами таких выплат устанавливается на основании решения Ученого совета и приведен в Приложении 1.

2.2.10. При отсутствии или недостатке бюджетного финансирования директор вправе приостановить или отменить выплату стимулирующих надбавок.

2.2.11. Действие данного Положения распространяется исключительно на бюджетный Фонд стимулирующих выплат руководителям и научным сотрудникам института. Порядок и условия выплат стимулирующего характера из прочих источников (средств, получаемых от сдачи в аренду временно неиспользуемых помещений, внебюджетных источников) определяется «Положением об оплате...» (Приложение № 2 КД).

3. Определение индивидуальных показателей результативности научной деятельности (ПРНД) научных сотрудников ДВГИ ДВО РАН, порядок их расчета

3.1. Индивидуальный ПРНД научных работников является суммой баллов, определяемых в соответствии с нижеприведенной методикой.

3.1.1. Начисление баллов за публикации в рецензируемых периодических журналах.

За публикацию статей в рецензируемых научных журналах устанавливаются следующие баллы:

- ◆ За публикацию в журнале, включенном в перечень ВАК Минобрнауки России или индексируемом системой Web of Science (WoS), устанавливается балл равный **8**. В случае если данному журналу был присвоен импакт-фактор WoS, то количество баллов рассчитывается по формуле: $8 \cdot (1 + IF)$, где IF – импакт-фактор журнала в системе WoS за год, предшествующий году выхода статьи.
- ◆ За публикации в других журналах устанавливается балл, равный **2**.

Для статей, написанных в соавторстве, распределение баллов между авторами производится на основании заявления первого автора – сотрудника института, но не менее 10 % каждому из авторов. В случае отсутствия заявления, первый автор получает балл, равный баллу за публикацию, умноженному на коэффициент 0,2; оставшиеся баллы (за минусом баллов первого автора) равномерно распределяются на всех соавторов, включая первого. При этом доли, меньшие 10 %, округляются до 10 %.

3.1.2. Начисление баллов за монографии и учебники. За монографии, изданные в научных изданиях, и учебники, имеющие гриф Минобрнауки России, устанавливается балл, равный объему монографии в авторских листах (примерно 23 стр. машинописного текста), умноженному на коэффициент **0,5**. При наличии соавторов распределение баллов производится по методу, описанному в пункте 3.1.1. Начисление баллов за монографии производится в случае, если их издание было поддержано решением Ученого совета организации РАН с указанием ДВГИ ДВО РАН на титуле монографии.

3.1.3. Начисление баллов за участие в конференциях. За доклад, сделанный на научной конференции, устанавливается балл равный **1**. При наличии соавторов докладчик вправе поделить балл между ними.

3.1.4. Начисление баллов за разработку принципиально новых методов анализа. За разработку методик исследования и за постановку в институте новых методов устанавливаются баллы от **2,0** до **16,0**. Баллы устанавливаются по решению Ученого совета ДВГИ на основе развернутого обоснования физико-химической секции Ученого совета, после апробации метода и его внедрения в практику. При получении нового аналитического прибора научные сотрудники, занимающиеся его освоением, получают **6,0** баллов в течение года с момента принятия прибора в эксплуатацию.

3.1.5. Начисление баллов за патенты. За патент, являющийся результатом выполнения фундаментальных исследований, устанавливается балл **4,0**. За патент, полученный с соавторами, балл равномерно делится на общее число авторов.

3.1.6. Начисление баллов за руководство соискателями ученой степени. За руководство соискателем ученой степени, защитившим кандидатскую диссертацию и являющимся сотрудником института, устанавливается балл **3,0**. При наличии у соискателя нескольких руководителей данный балл делится между ними. Балл за руководство соискателем устанавливается сроком на **один год**.

3.2. С целью закрепления в институте молодых исследователей повышающий коэффициент устанавливается:

- аспирантам, работающим в институте;
- молодым сотрудникам, не являющимся аспирантами очной формы обучения – в течение 5 лет после окончания вуза;
- молодым сотрудникам, окончившим аспирантуру с предоставлением диссертационной работы – до защиты кандидатской диссертации (но на срок не более двух лет).

Индивидуальные ПРНД перечисленных сотрудников устанавливаются путем умножения ПРНД, вычисленного согласно пункту 3.1, на повышающий коэффициент 2.

4. Процедура назначения надбавок стимулирующего характера

4.1. Для определения выплат по ПРНД руководители научных подразделений до 1 декабря подают заявки ученому секретарю института. В течение двух недель происходит подсчет баллов, их согласование с руководителями научных подразделений и утверждение специальной комиссией Ученого совета института. С 15 декабря рассчитанные ПРНД выставляются на сайт Института (или в локальную сеть) для ознакомления с ними научных сотрудников. Претензии по поводу начисления ПРНД принимаются до 29 декабря. После указанного срока претензии не рассматриваются. Ответственность за соблюдением сроков подачи заявки возлагается на руководите-

лей научных подразделений. Ответственность за достоверность представляемых в заявках сведений возлагается на научных сотрудников.

4.2. Все решения директора ДВГИ и Ученого совета Института, касающиеся реализации процедуры назначения стимулирующих выплат, включая общие размеры Фонда и его долей, процедуру расчетов, список учтенных конференций и монографий, размеры выплат руководителям учреждения, а также соответствующие приказы по ДВГИ должны предоставляться для ознакомления всем работникам ДВГИ в установленном порядке.

Приложение № 4**к коллективному договору ДВГИ ДВО РАН на 2012-2015 гг.**Председатель профсоюзного комитета
ДВГИ ДВО РАН, к.г.-м.н.Директор ДВГИ ДВО РАН,
академик_____
П.Е. Михайлик_____
А.И. Ханчук

«30» « октября » 2012г.

«30» « октября » 2012 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании научных работников и руководства
Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Дальневосточного геологического института ДВО РАН
за высокие достижения в научно-исследовательской работе, большой личный вклад
в развитие фундаментальной науки

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано во исполнение постановления Правительства Российской Федерации от 5 ноября 1999 года № 1220 «Вопросы государственной поддержки научного потенциала России», на основании Распоряжения Президиума Российской академии наук от 19 мая 2000 г. № 10115-339 «О порядке и условиях премирования научных работников учреждений Российской академии наук», в связи с завершением Пилотного проекта по оплате труда руководителей и научных работников научных учреждений (Постановление Правительства Российской Федерации № 236 от 22.04.2006г.) и в целях реализации Постановления Президиума РАН от 23.12.2008 г. № 652.

1.2. Данное положение вводится в действие с целью усиления материальной заинтересованности научных работников в научно-исследовательской работе, в достижении высоких научных результатов, увеличении личного вклада в развитии фундаментальной науки.

1.3. Премирование научных работников предусматривается в пределах госсубсидий на финансовое обеспечение выполнения госзадания на оказание государственных услуг по статье «Заработная плата».

Размер средств, направляемых на премирование должен составлять не менее 25 процентов от суммы выплат стимулирующего характера.

1.4. Данное положение согласовывается с Ученым советом и профсоюзным комитетом Института и доводится до каждого научного работника.

2. Условия и основания для установления премий

2.1. Премирование научных работников осуществляется за выполнение фундаментальных исследований по важнейшим направлениям науки, за повышение научного уровня, значимости и эффективности проводимых исследований.

2.2. Размеры премий научным работникам определяются на основании утвержденных директором и рассмотренных постоянно действующей комиссией по премированию представлений (рапортов) заместителей директора по науке, ученого секретаря, руководителей научных работ и научных мероприятий.

2.3. Премирование руководителей научных подразделений, заместителей директора по научной работе, ученого секретаря осуществляется в случае их непосредственного участия в соответствующих научных работах с указанием конкретных оснований для поощрения.

3. Виды и размеры премий

Премиальные выплаты научным работникам устанавливаются по итогам выполнения научно-исследовательских работ, а также программ, конкурсов, в соответствии с Положениями об этих конкурсах, принятыми Ученым советом на основании следующих критериев:

- 3.1. За достижение высоких научных результатов мирового уровня;
- 3.2. За достижение высоких показателей работы Института (руководству Института);
- 3.3. За качество и эффективность исследований по результатам работы (завершение работы, этапа);
- 3.4. За лучшую работу (исследование) по результатам конкурсов работ молодых ученых;
- 3.5. За своевременное и качественное исполнение научными работниками своих должностных обязанностей за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год);
- 3.6. За разработку эффективных инициативных предложений по совершенствованию научной деятельности, разработку и принятия решений по повышению эффективности работы научного оборудования;

- 3.7. За участие в крупных научных проектах;
- 3.8. За коммерциализацию результатов работ, выполненных за счет средств федерального бюджета, участие в выставках, достижения в инновационной деятельности Института, РАН и ДВО РАН;
- 3.9. За участие в подготовке и проведении научных мероприятий (конференции, научные сессии, семинары и т.п.);
- 3.10. За участие в работе постоянно действующих комиссий, советов и групп (Ученый совет, экспертная, аттестационная, аспирантская, ЦКП, по закупкам и другие).

4. Порядок определения и выплаты премий

- 4.1. Применение премий учитывает индивидуальные качества работника, стимулирует его личную заинтересованность в результатах работы Института.
- 4.2. Решение о премировании научных работников принимается директором Института по его распоряжению и по представлениям заместителей директора по науке, ученого секретаря, руководителей научных работ и научных мероприятий.
- 4.3. Размер госсубсидий на заработную плату, направляемых на данные цели, определяется заместителем директора по экономике – главным бухгалтером Института и рассматривается на заседании постоянно действующей комиссии по премированию.
- 4.4. Размер премии, выплачиваемой научному работнику, учитывает его личный вклад, определяется директором и предельными размерами не ограничивается.
- 4.5. Премии, указанные в разделе 3 настоящего Положения, выплачиваются по результатам отчетного периода, по завершению работ и по проведению научных мероприятий.
- 4.6. Премирование научных работников оформляется приказом директора Института с указанием оснований для премирования, занимаемой должности, фамилии, и.о. работника, размера устанавливаемой премии.
- 4.7. Спорные вопросы сотрудников по поводу неправильного установления премии подаются ими индивидуально в письменном виде на имя директора Института;
- 4.8. Премии заместителям по науке и ученому секретарю за достижение высоких показателей работы Института устанавливаются директором Института;
- 4.9. Премии директору за достижение высоких показателей работы института устанавливаются ДВО РАН в пределах госсубсидий на финансовое обеспечение института с учетом показателей результативности работы, перечень и количественные характеристики которых, устанавливаются Президиумом ДВО РАН.

Приложение № 5**к коллективному договору ДВГИ ДВО РАН на 2012-2015 гг.**Председатель профсоюзного комитета
ДВГИ ДВО РАН, к.г.-м.н.Директор ДВГИ ДВО РАН,
академик_____
П.Е. Михайлик_____
А.И. Ханчук

«30» « октября » 2012г.

«30» « октября » 2012 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании научно-технических, инженерно-технических работников
и работников аппарата управления
Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Дальневосточного геологического института ДВО РАН

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 129 Трудового Кодекса РФ, во исполнение постановления Правительства Российской Федерации № 583 от 5 августа 2008 г. «О введении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена воинская и приравненная к ней служба, оплата которых в настоящее время осуществляется на основе ЕТС по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», и с учетом рекомендаций по премированию (Постановление Президиума РАН № 530 от 23.09.2008 г., Распоряжение Президиума ДВО РАН от 29.09.2008 г. № 16026-238/ок).

1.2. Данное положение вводится в действие с целью усиления материальной заинтересованности научно-технических, инженерно-технических работников и работников аппарата управления (далее – работников) в увеличении личного вклада в развитии фундаментальной науки и направлено на повышение заинтересованности работника в результатах труда и индивидуализации оценки такого результата.

1.3. Премирование работников предусматривается за счет средств госсубсидий по статье бюджетной классификации 211 «Заработная плата» в пределах средств, направляемых на оплату труда данной категории работников.

1.4. Положение о премировании согласовывается с Ученым советом и профсоюзным комитетом Института и доводится до каждого работника.

2. Условия и основания для установления премий

2.1. Премирование работников осуществляется за успешное и добросовестное выполнение работником своих должностных обязанностей или конкретного задания в соответствующем периоде.

2.2. Размеры премий работникам определяются на основании решений, принимаемых постоянно действующей комиссией по премированию, по представлению руководителей подразделений, в которых они работают, или руководителей работ.

2.3. Премирование руководителей подразделений и отделов Института, заместителей директора по экономике и общим вопросам осуществляется по представлению заместителя директора по научной работе.

3. Виды премий и условия премирования

3.1. Премияльные выплаты по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Премирование за выполнение установленного задания производится по результатам его выполнения.

Виды премирования:

3.1.1. За успешное выполнение порученной работы, связанной с научной деятельностью или обеспечением рабочего процесса по содержанию материально технической базы Института;

3.1.2. За качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

3.1.3. За участие в выполнении научных проектов и программ;

3.1.4. За участие в проведении научных мероприятий (конференций, совещаний сессий, семинаров и т.п.);

3.1.5. За своевременное и качественное исполнение работниками своих должностных обязанностей за отчетный период (квартал, полугодие, год);

3.1.6. За инициативный и творческий подход к выполнению задания, освоение новых методов труда.

3.2. Мотивация премирования направлена на сбалансированность интересов работников и руководства, на

усиление стимулирующей роли премий.

Система вознаграждения предполагает следующие условия выплаты премий:

- ✓ качественное выполнение должностных обязанностей, установленного задания:
для научно-технических работников:
 - отсутствие замечаний, ошибок,
 - своевременное выполнение установленных заданий,
 - соответствующее оформление;
- для работников АУП, инженерно-технических работников ООНИ, ОМВС:
 - отсутствие нарушений сроков предоставления отчетности и других информационных материалов в налоговые органы, управление статистики, казначейство и Президиум ДВО РАН и РАН;
- для заместителей директора по общим вопросам, инженерно-технических работников ЭТО:
 - безаварийность,
 - экономия расходов на коммунальные услуги,
 - контроль за работой подрядчиков по ремонтным работам и т.п.;
- ✓ объем выполняемых работ с учетом сложности;
- ✓ выполнение требований техники безопасности и охраны труда;
- ✓ обеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей Института;
- ✓ участие в проектах и программах;
- ✓ освоение новых методов, в том числе компьютерной обработки;
- ✓ соблюдение работниками трудовой дисциплины и правил трудового распорядка.

3.3. При несоблюдении конкретным работником данных условий (условий выплаты премий), а также в случае совершения работником прогула без уважительной причины, появления на работе в нетрезвом состоянии, наличия претензий и жалоб премия работнику не выплачивается или выплачивается частично (в зависимости от допущенного в работе нарушения).

4. Порядок определения и выплаты премий

4.1. Применение премий учитывает индивидуальные качества работника, стимулирует его личную заинтересованность в результатах работы Института.

4.2 Решение о премировании работников принимается директором Института по представлению руководителя структурного подразделения.

4.3. Размер средств, направляемых на данные цели, определяется заместителем директора по экономике – главным бухгалтером Института в пределах средств госсубсидий на оплату труда и рассматривается на заседании постоянно действующей комиссии.

4.4. Размер премии, выплачиваемой конкретному работнику, определяется его личным вкладом и предельными размерами не ограничивается.

4.5. Премии, указанные в Разделе 3 п. 3.1 настоящего Положения, выплачиваются по результатам отчетного периода, по завершению работ и по итогам проведения научных мероприятий.

4.6. Размер премии работников, не полностью проработавших отчетный период (квартал, год), в связи с выходом на пенсию, поступлением в учебное заведение, аспирантуру, увольнением по сокращению штатов рассчитывается пропорционально отработанному указанными работниками времени.

4.7. Премирование работников оформляется приказом директора Института с указанием оснований для премирования, занимаемой должности, фамилии, и.о. работника, размера установленной премии.

4.8. Единовременные премии выплачиваются работникам за качественное и своевременное выполнение заданий руководства Института.

4.9. Спорные вопросы сотрудников по поводу неправильного установления премии подаются ими индивидуально в письменном виде на имя директора Института.

Приложение № 6

к коллективному договору ДВГИ ДВО РАН на 2012-2015 гг.

Председатель профсоюзного комитета
ДВГИ ДВО РАН, к.г.-м.н.Директор ДВГИ ДВО РАН,
академик_____
П.Е. Михайлик_____
А.И. Ханчук

«30» « октября » 2012г.

«30» « октября » 2012 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании рабочих-повременщиков, младшего обслуживающего
персонала и работников сторожевой охраны
Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Дальневосточного геологического института ДВО РАН

1. Основные положения

1.1. Положение о премировании разработано в соответствии со статьей 129 Трудового Кодекса РФ и с учетом рекомендаций по применению новой системы оплаты труда работников научных учреждений РАН, оплата которых осуществлялась ранее на основе Единой тарифной сетки, (Постановление Президиума РАН от 23.09.2008г № 530, Распоряжение Президиума ДВО РАН от 29.09.2008г. № 16026/ок).

1.2. Настоящее Положение направлено на усиление материальной заинтересованности сотрудников рабочих специальностей, находящихся на повременно-премиальной системе оплаты труда, в достижении установленных производственных показателей. Материальное стимулирование рабочих позволит обеспечить нормальные условия труда для всех сотрудников института, качественную работу Аналитического центра, бесперебойную работу научного и технологического оборудования, увеличение сроков его эксплуатации, улучшение качества изготавливаемых в лабораториях и мастерских Института уникальных, единичных образцов продукции, приборов и установок.

2. Показатели премирования

№ п/п	Профессия	Показатели премирования	Ответственный за выполнение показателей
1.	Водитель	1. Своевременное выполнение заданий при условии безаварийной работы.	Руководитель подразделения
2.	Слесарь-ремонтник		
3.	Электрослесарь по ремонту электрооборудования	1. Монтаж научного и оборудования, телекоммуникаций и инженерных сетей.	Руководитель подразделения
4.	Токарь	1. Увеличение межремонтного периода эксплуатации станков; 2. Изготовление уникальных лабораторных установок, устройств, приспособлений.	Руководитель подразделения
5.	Слесарь-сантехник	1. Увеличение межремонтного периода эксплуатации; 2. Качественное и своевременное техническое обслуживание, проведение профилактических работ по ремонту оборудования.	Руководитель подразделения
6.	Слесарь по ремонту вентиляции		
7.	Электросварщик		
8.	Наладчик КИП	1. Обеспечение ритмичной, бесперебойной работы экспериментального научного оборудования; 2. Своевременное выполнение работ; 3. Отсутствие претензий к качеству работ.	Заведующий лабораторией
9.	Шлифовщик	1. Изготовление единичных образцов шлифов и аншлифов по размерам и характеристикам; 2. Изготовление обзорных штупфов.	Начальник мастерской
10.	Плотник	1. Качественное и своевременное выполнение заданий; 2. Отсутствие претензий к качеству работ;	Руководитель службы
11.	Подсобный рабочий		
12.	Уборщик помещений лабора-		

№ п/п	Профессия	Показатели премирования	Ответственный за выполнение показателей
	торно-административного здания	3. Экономия при расходовании моющих средств.	
13.	Сторож	1. Отсутствие претензий к качеству работ; 2. Проявление бдительности при охране вверенного объекта и своевременное принятие мер при возникновении чрезвычайной ситуации.	Руководитель службы

3. Размеры и порядок выплаты премии

3.1. Премирование производится ежемесячно. При наличии экономии фонда премирования выплаты могут производиться по результатам квартала, года.

3.2. На каждом участке производства ведется точный учет выполнения установленных показателей, отражающих производственную деятельность рабочих-повременщиков, младшего обслуживающего персонала (МОП) и сторожей, и являющихся основанием для премирования. В журналах заявок на изготовление продукции, проведение ремонта оборудования должны проставляться сроки выполнения работ (плановые и фактические), оценка качества работ заказчиком.

Ответственный за показатели – руководитель подразделения.

3.3. Суммарный объем премиальных выплат по каждой категории сотрудников рабочих специальностей (рабочие-повременщики, МОП, сторожа) устанавливается в размере до 100% к сумме должностных окладов каждой категории рабочих по штатному расписанию.

3.4. Размер премии каждого сотрудника-рабочего определяется исходя из участия в выполнении работ и в пределах средств, направляемых на премирование.

3.5. Если рабочий допустил производственное упущение, полагающаяся сумма премии уменьшается или не выплачивается совсем.

3.6. Выплата премии производится согласно представлению руководителя подразделения, утвержденному директором Института.

3.7. Премии выплачиваются всем рабочим, состоящим в штате Института (в т.ч. совместителям).

3.8. При увольнении по неуважительным причинам премия не выплачивается.

3.9. Перечень производственных упущений приведен в Приложении 6.1 настоящего Положения.

3.10. Настоящее Положение может изменяться в соответствии с Постановлениями об оплате труда, утвержденными Правительством, Президентом РФ и требованиями ТК РФ, наличием фонда заработной платы.

Приложение 6.1

Перечень производственных упущений, влияющих на размер премии рабочего

1. Нарушение трудовой дисциплины:
 - ✓ опоздание на работу;
 - ✓ появление на работе в нетрезвом виде;
 - ✓ ранний уход с работы;
 - ✓ другие нарушения трудового распорядка.
2. Недобросовестное отношение к полученному заданию:
 - ✓ необоснованный отказ от выполнения;
 - ✓ нарушение сроков выполнения;
 - ✓ некачественное выполнение (брак).
3. Недобросовестное отношение к работе, повлекшее за собой создание аварийной ситуации, поломку станков, приборов, оборудования.
4. Не соблюдение требований техники безопасности и охраны труда при выполнении работ.

Приложение № 7**к коллективному договору ДВГИ ДВО РАН на 2012-2015 гг.**Председатель профсоюзного комитета
ДВГИ ДВО РАН, к.г.-м.н.Директор ДВГИ ДВО РАН,
академик_____
П.Е. Михайлик_____
А.И. Ханчук

«30» « октября » 2012г.

«30» « октября » 2012 г.

ПОЛОЖЕНИЕ**о предоставлении ежегодных оплачиваемых основных и дополнительных отпусков
работникам ДВГИ ДВО РАН****1. Общие положения**

На основании главы 19 Трудового Кодекса РФ работникам ДВГИ ДВО РАН предусматривается предоставление следующих видов основных и дополнительных отпусков:

- 1.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск – согласно ст. 115 ТК РФ.
- 1.2. Ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск – согласно постановлению Правительства РФ от 12 августа 1994 г. № 949 «О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень».
- 1.3. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – согласно ст. 117 ТК РФ.
- 1.4. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем – согласно ст. 119 ТК РФ.
- 1.5. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, – согласно ст. 321 ТК РФ.
- 1.6. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск лицам, работающим в районах, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, – в соответствии со статьей 14 Закона Российской Федерации от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

2. Порядок и условия предоставления основных и дополнительных отпусков

2.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам института продолжительностью 28 календарных дней.

2.2. Ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск научным работникам, имеющим ученую степень, (продолжительность которого составляла ранее – согласно постановлению Правительства РФ от 12.08.1994 г. № 949: для докторов наук – 48 рабочих дней, для кандидатов наук – 36 рабочих дней) предоставляется в соответствии со статьей 120 ТК РФ продолжительностью 56 календарных дней – докторам наук и 42 календарных дня – кандидатам наук.

Часть удлиненного отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией с учетом требований ст. 126 ТК РФ.

2.3. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда предоставляется работникам, занятым на работах, связанных с неустранимым неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов, в соответствии со «Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (утвержден постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.74 г. № 298/П-22 с последующими изменениями и дополнениями). Право на данный отпуск продолжительностью до 14 календарных дней подтверждается ежегодным приказом директора института согласно ходатайствам руководителей подразделений института и специалиста по охране труда для работников, имеющих основной отпуск продолжительностью 28 календарных дней, впредь до разработки и утверждения нового Перечня производств работ, профессий и должностей, работа на которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу по этому основанию; установления минимальной продолжительности этого отпуска и условий его предоставления Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Категории работников института, которые имеют право на данный вид дополнительного отпуска, приведены в «Перечне должностей работников ДВГИ ДВО РАН, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеющих право на ежегодный дополнительный отпуск» (Приложение № 7.1 настоящего Положения).

Дополнительный отпуск за работу во вредных условиях труда предоставляется ежегодно и одновременно с предоставлением основного отпуска. Перенос такого дополнительного отпуска на следующий год, досрочный отзыв,

замена его денежной компенсацией не допускается (ст. 124-126 ТК РФ).

2.4. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется в качестве компенсации за повышенную нагрузку и допускаемую по распоряжению работодателя работу по выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени, которое не признается сверхурочным временем. Допускаемая переработка сверх установленного рабочего времени должна быть связана лишь с производственной необходимостью. Работников, которым установлен ненормированный рабочий день, можно привлекать к выполнению трудовых обязанностей только в рабочий день.

Исходя из финансовых возможностей института, его производственной ситуации, дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день может быть предоставлен продолжительностью не менее 3 и не более 12 календарных дней. Продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день для каждого конкретного работника определяется по согласованию с руководителем соответствующего подразделения исходя из фактической загруженности работника, объема работ, выполненных во внеурочное время; а также может быть оговорена в трудовом договоре с работником при приеме на работу. Учет работ, выполняемых во внеурочное время, возлагается на руководителей подразделений. Руководители подразделений несут личную ответственность за правильность учета и достоверность работ, выполняемых во внеурочное время.

Перечень должностей работников ДВГИ ДВО РАН, которым может быть предоставлен дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день, приведен в Приложении № 7.2 настоящего Положения.

Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день присоединяется к основному отпуску, на следующий рабочий год не переносится.

2.5. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, согласно ст. 321 ТК РФ предоставляется продолжительностью 16 календарных дней.

2.6. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней предоставляется всем работникам института, получающим процентную надбавку к заработной плате и районный коэффициент согласно в соответствии со статьей 14 Закона Российской Федерации от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

Данный дополнительный отпуск предоставляется всем работникам института сверх всех полагающихся им отпусков независимо от времени их использования и может быть по письменному заявлению работника заменен денежной компенсацией с учетом требований ст. 126 ТК РФ.

2.7. Все дополнительные отпуска присоединяются к основному отпуску в 28 календарных дней.

3. Заключение

3.1. Данное Положение действует до принятия Правительством Российской Федерации иных норм, правил и условий предоставления и расчета основных и дополнительных отпусков.

3.2. Данное Положение вступает в силу с момента его согласования с профсоюзным комитетом и утверждения директором института и включается в качестве приложения в Коллективный договор института.

Приложение № 7.1

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеющих право на ежегодный дополнительный отпуск

На основании ст. 116, ст. 117 ТК РФ, в соответствии со «Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», утвержденным Постановлением Госкомитета Совмина СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 25.10.74 г. за № 298/П-22 и по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, дополнительные отпуска продолжительностью до 14 календарных дней за работу во вредных и (или) опасных условиях труда предоставляются следующим категориям работников института:

- Старшим научным сотрудникам, научным сотрудникам, младшим научным сотрудникам, стажерам-исследователям (без ученой степени);
- Ведущим технологам;
- Ведущим инженерам, старшим инженерам, инженерам;
- Ведущим программистам, старшим программистам, программистам;
- Техникам;
- Старшим лаборантам, лаборантам;
- Работникам (независимо от занимаемой должности), работающим на персональных компьютерах;
- Начальнику мастерской по подготовке проб, шлифовщикам горных пород;
- Токарю, электрослесарям по ремонту оборудования, слесарям-сантехникам;
- Водителям.

Приложение № 7.2

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на
ежегодный дополнительный отпуск в качестве компенсации
за выполнение своих трудовых функций за пределами установленной
для них продолжительности рабочего времени

№ п\п	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска (в календарных днях)
1	Зам. директора по экономике – главный бухгалтер	от 3 до 12
2	Зам. директора по общим вопросам	от 3 до 12
3	Зам. главного бухгалтера	от 3 до 12
4	Начальник отдела кадров	от 3 до 12
5	Ведущий бухгалтер	от 3 до 10
6	Старший бухгалтер	от 3 до 8
7	Ведущий экономист	от 3 до 8
8	Инспектор по кадрам	от 3 до 8

Примечание. Для конкретных работников ДВГИ ДВО РАН точная продолжительность ежегодного дополнительного отпуска устанавливается ежегодно приказом по институту по представлению заместителя директора по научной работе в зависимости от объема выполнения такими работниками своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Приложение № 11

к коллективному договору ДВГИ ДВО РАН на 2012-2015 гг.

Председатель профсоюзного комитета
ДВГИ ДВО РАН, к.г.-м.н.Директор ДВГИ ДВО РАН,
академик

П.Е. Михайлик

А.И. Ханчук

«30» « октября » 2012г.

«30» « октября » 2012 г.

ПЕРЕЧЕНЬ**основных видов работ, выполняемых в лабораториях ДВГИ ДВО РАН,**на которые устанавливаются доплаты и дополнительный отпуск и другие виды компенсаций
за вредные и (или) опасные условия трудасогласно распоряжениям Президиума РАН №№ 10143-764 от 14.05.1987 г., 10169-75 от 17.02.1993 г.,
10143-983 от 07.12.2001 г., 10143-17 от 10.01.2003 г., 10108-372 от 15.05.2009 г.

№ п/п	Характер выполняемых работ	Вредные и опасные факторы	КОМПЕНСАЦИИ					
			по перечню Распоряжения Президиума РАН № 10169-75 от 17.02.1993 г. (примечание 3)		Раздел\пункт списка производств	Спец. питание	Продолжительность рабочего дня, час.	Дополнит. отпуск (календарный день)
			Максим. надбавки, руб.	Раздел\пункт				
1	Настройка, эксплуатация рентгенофлуоресцентных и рентгеновских приборов: ДРОН-3, S4 PIONEER, D8DISCOVER, дифрактометр MiniFlex II	Рентгеновское излучение, силикатная пыль, ЛВЖ, борная кислота, напряжение зрения	300	Перечень № 2 п. 11	XLI п. 6	Примечание 2	6	14
2	Настройка, эксплуатация рентгеновского микроанализатора JXA-8100, электронного сканирующего микроскопа EVO-50XPV с рентгеновским энергодисперсионным спектрометром INCA Energy 350, электронного микроскопа JSM-6490LV	Рентгеновское излучение, ацетон, гексан, петролейный эфир, этиловый спирт, напряжение зрения	200	Перечень № 1 п. 15	XLII п. 11e	Примечание 2	7	14
3	Химико-аналитические работы (определение кремнекислоты, определение петрогенных редких и рассеянных элементов с применением вредных веществ 1 класса опасности (плавиковая, кислота и др.)	Пары химических соединений	300	Перечень № 2 п. 1	XLII п. 1в	Примечание 2	8	14
4	Химико-аналитические работы с применением вредных веществ 2-3 класса опасности (соляная, фосфорная, азотная, серная, уксусная, хлорная к-ты, аммиак, фотореактивы, гидрофторид, четыреххлористый углерод и др.)	Пары химических соединений	180	Перечень № 1 п. 2	XLII п. 1в	Примечание 2	8	14

№ п/п	Характер выполняемых работ	Вредные и опасные факторы	КОМПЕНСАЦИИ					
			по перечню Распоряжения Президиума РАН № 10169-75 от 17.02.1993 г. (примечание 3)		Раздел/пункт списка производств	Спец. питание	Продолжительность рабочего дня, час.	Дополнит. отпуск (календарный день)
			Максим. надбавки, руб.	Раздел/пункт				
5	Работа с микроскопами, имеющими ультрафиолетовые источники света; при применении иммерсионных объективов (кратностью 90-120)	Напряжение зрения, озон, ультрафиолетовое излучение	120	Перечень № 1 п. 2	XLII п. 23	Примечание 2	7	14
6	Шлифовальные работы	Абразивная пыль, окись хрома, шум, ксилол	150	Перечень № 1 п. 2	XLII п. 11в	Примечание 2	8	14
7	Работа с источником высокотемпературной плазмы	Пары вредных веществ	180	Перечень № 1 п. 2		Примечание 2		14
8	Обработка спектрограмм	Напряжение зрения	120	Перечень № 1 п. 20	XLII п. 1ж	Примечание 2	8	7
9	Работа на персональном компьютере	Напряжение зрения	120	Перечень № 1 п. 20	XLII п. 41, XLIII п. 182	Примечание 2	8	7
10	Работа с применением лазера	Лазерное излучение	120	Перечень № 1 п. 13		Примечание 2	8	
11	Химико-аналитические работы по спектральному анализу соединений ванадия, теллура, кремния, титана, таллия, циркония, ниобия	Напряжение зрения, силикатная пыль	180	Перечень № 1 п. 2	XLII п. 8	Примечание 2	8	14
12	Изучение микрообъектов при высоких увеличениях	Напряжение зрения	120	Перечень № 1 п. 20		Примечание 2	8	
13	Ремонт и обслуживание технологического оборудования (промышленной канализации, сантехнического оборудования, водогрейных и паровых котлов; обслуживание вентиляционных установок)	Пары вредных соединений	180	Перечень № 1 пп. 2, 19	XLII п. 1в	Примечание 2	8	7
14	Подготовка проб к различным видам анализов (дробление, истирание, квартование)	Силикатная пыль	120	Перечень № 1 п. 2	XLII п. 11з	Примечание 2	8	14
15	Ксерокопирование	Озон, азота диоксид	120	Перечень № 1 п. 2	XLIII п. 109	Примечание 2	8	7
16	Обработка металла резанием, резка деталей и изделий из текстолита, гетинакса и других пластических масс, наладка оборудования, на котором производится обработка указанных материалов; заточка инструмента абразивными кругами	Абразивная пыль	180	Перечень № 1 п. 2	XLIII п. 144	Примечание 2	8	7
17	Вождение и ремонт автомобиля	Вибрация: общая, локальная			XXXIII п. 200а	Примечание 2	8	7

Примечания:

1. Для научных работников, имеющих ученые степени и работающих во вредных условиях труда, общая продолжительность отпуска остается без изменений согласно Постановлению Правительства РФ от 12.08.1994 г. № 949.

2. Бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов производится работникам в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте вредных производственных факторов, предусмотренных Перечнем вредных производственных факторов, при воздействии которых (при превышении уровней установленных на них нормативов) в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов, приведенных в Приложении № 3 Приказа Минздравсоцразвития РФ от 16.02.2009 г. № 45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов» (основание – Распоряжение Президиума РАН от 15.05.2009 г., № 10108-372).

3. Указанные денежные надбавки согласно перечню Распоряжения Президиума РАН № 10169-75 от 17.02.1993 г. выплачиваются в том случае, если данное рабочее место либо не аттестовано, либо срок аттестации уже закончился. По результатам аттестации рабочих мест с классом условий труда рабочего места 3.1 и выше устанавливается надбавка не менее 4% от должностного оклада (п. 4.1.1.2 «Положения об оплате...», приложение № 2 КД) (основание – Постановление Правительства РФ № 870 от 20 ноября 2008 г. «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда»).

Приложение № 12
к коллективному договору ДВГИ ДВО РАН на 2012-2015 гг.

Председатель профсоюзного комитета
ДВГИ ДВО РАН, к.г.-м.н.

Директор ДВГИ ДВО РАН,
академик

_____ П.Е. Михайлик

_____ А.И. Ханчук

«30» «октября» 2012г.

«30» «октября» 2012 г.

СОГЛАШЕНИЕ
по охране труда и технике безопасности
в ДВГИ ДВО РАН на 2013 год

№ п/п	Содержание мероприятий и работ	Сроки	Ответственные за выполнение	Кол-во	Стоимость, руб.	Источник финансирования
1.	Периодическое обучение и проверка знаний по вопросам охраны труда: - директор института - руководители всех структурных подразделений; - члены комиссии и уполномоченные по охране труда.	1 раз в 3 года	Ст. инженер по охране труда (ОТ)			бюджет института
2.	Проведение вводного инструктажа по охране труда с вновь принимаемыми на работу сотрудниками	При приеме на работу	Ст. инженер по ОТ			
3.	Ознакомление вновь принятых на работу работников с: - состоянием условий труда; - состоянием средств защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов; - возможными факторами травматизма; - необходимыми мероприятиями по улучшению условий труда.	При приеме на работу	Ст. инженер по ОТ			
4.	Разработка и выполнение мероприятий по снижению травматизма, проведение АРМ	в течение года	Ст. инженер по ОТ			
5.	Расследование каждого несчастного случая с установлением всех причин возникновения травмы.	при возникновении несчастного случая (н/с)	Ст. инженер по ОТ; Комиссия по расследованию н/с			
6.	Информирование всех руководителей структурных подразделений и работников о причинах и обстоятельствах несчастного случая на производстве в случае его возникновения.	при возникновении н/с	Ст. инженер по ОТ			
7.	Проверка производственных процессов с наибольшим количеством потенциально возможных несчастных случаев.	в течение года	Ст. инженер по ОТ; Комиссия по ОТ			
8.	Проверка наличия инструкций по					

№ п/п	Содержание мероприятий и работ	Сроки	Ответственные за выполнение	Кол-во	Стоимость, руб.	Источник финансирования
	охране труда в структурных подразделениях. При выявлении недостающих инструкций по определенным видам работ или по профессиям организовывать их разработку, утверждение и обеспечение ими соответствующих подразделений.	в течение года	Ст. инженер по ОТ; руководители структурных подразделений			
9.	Проверка ведения журнала инструктаж на рабочем месте.	2 раза в год	Ст. инженер по ОТ			
10.	Осуществление контроля по обеспечению сотрудников института сертифицированной спецодеждой, спец.обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами и в количестве, предусмотренными ежегодно заключаемым между сторонами КД Протоколом о нормах выдачи спецодежды и спецобуви для отдельных категорий работников института.	в течение года	Комиссия по охране труда; профком; ст. инженер по ОТ			бюджет института; средства полученные за счет арендной деятельности
11.	Обеспечение работников отрядов, выполняющих работы в зимне-весеннее и осеннее-зимнее время в районах, приравненных к районам Крайнего Севера, спецодеждой в соответствии с установленными нормами	по мере необходимости	Директор Сахалинского филиала ДВГИ ДВО РАН (СФ); ст. инженер по ОТ			бюджет института, средства от предпринимательской деятельности
12.	Поддержание пожарного водоснабжения в исправном состоянии	постоянно	Зам. директора по общим вопросам; нач. ЭТО			бюджет института
13.	Устранение выявленных при проверке нарушений требований пожарной безопасности в соответствии с Федеральным Законом «О пожарной безопасности»	в течение года	Зам. директора по общим вопросам; ответств. за пожарную безопасность (ПБ)			бюджет института; средства полученные за счет арендной деятельности
14.	Организация поверки имеющихся в подразделениях института манометров	в течение года	Ст. инженер по ОТ; начальник ЭТО			бюджет института
15.	Поддержание системы вентиляции в исправном состоянии.	постоянно	Начальник ЭТО			бюджет института
16.	Приведение естественного и искусственного освещения к нормам	постоянно	Вед. инженер ЭТО			
17.	Проведение текущего и капитального ремонта лабораторных и служебных помещений для улучшения условий труда.	в течение года	Зам. директора по общим вопросам; вед. инженер ЭТО			бюджет института
18.	Организация своевременного проведения медицинского осмотра. Подготовка и проведение оценки условий труда лиц, работающих во вредных условиях.	согласно графика ежегодно	Ст. инженер по ОТ; зав. лабораториями; экспертная комиссия; отдел кадров (ОК)			бюджет института; средства, полученные за счет арендной деятельности
19.	Проведение индивидуального дозиметрического контроля.	постоянно (ежеквартально)	Ответств. за произ. контроль по радиацион-			бюджет института

№ п/п	Содержание мероприятий и работ	Сроки	Ответственные за выполнение	Кол-во	Стоимость, руб.	Источник финансирования
			ной безопасности (РБ)			
20.	Организация вакцинации против клещевого энцефалита.	ежегодно	Зав. лабораториями; отдел кадров (ОК); ст. инженер по ОТ			
21.	Спецпитание в виде молока выдавать только в дни фактической занятости работников на работах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочих местах вредных производственных факторов с превышением нормативов ПДК.	ежемесячно	Отдел снабжения, бухгалтерия			бюджет института