

«Согласовано»

«Утверждаю»

Председатель Профкома ИЯИ РАН

Врио директора ИЯИ РАН, д.т.н.

В.А.Кутузов

Л.В.Кравчук

Решение Ученого Совета

Протокол № 1 от 29.01.2015 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ФЕДЕРАЛЬНОГО  
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ НАУКИ  
ИНСТИТУТА ЯДЕРНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ  
НАУК, ПОДВЕДОМСТВЕННОГО ФЕДЕРАЛЬНОМУ АГЕНТСТВУ НАУЧНЫХ  
ОРГАНИЗАЦИЙ**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений сферы научных исследований и разработок, подведомственных Федеральному агентству научных организаций (далее - Положение), разработано в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 N 583 "О введении новых 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 военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений", с учетом Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития России от 14.08.2008 N 425н, а также иных нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации.

1.2. Положение включает в себя условия оплаты труда работников, наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера работников учреждения в соответствии с перечнем видов выплат

компенсационного характера, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 N 822 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях".

1.3. Положение также включает в себя выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 N 818 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях", за счет всех источников финансирования и критерии их установления.

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

1.5. Системы оплаты труда в Институте (включая положения о выплате премий, стимулирующих надбавок, материальной помощи и установлении повышающих коэффициентов) устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.6. Выплаты стимулирующего характера, включая повышающие коэффициенты к окладам, производятся по решению руководителя учреждения на основании положения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.7. Оплата труда работников, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

1.8. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

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

1.10. Введение в учреждениях новых систем оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

## **II. Порядок и условия оплаты труда**

2.1. Системы оплаты труда работников учреждений включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников;
- положений Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в части оплаты труда научных сотрудников и положений Программы поэтапного

совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р;

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

2.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств федерального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности и всех других источников финансирования.

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

2.5. Минимальные размеры окладов (ставок) работников устанавливаются руководителем учреждения по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

2.6. Рекомендуемые размеры окладов научных работников приведены в Приложении 1 к Положению. Рекомендуемые размеры окладов обслуживающего персонала и ставок рабочих приведены в Приложениях 2,3 к Положению.

2.7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, путем умножения минимального размера оклада (ставки) по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в

течение соответствующего календарного года.

2.8. Оклады (должностные оклады) пересматриваются в случае, если они установлены в меньшем размере, чем предусмотрены настоящим Положением. Принятие настоящего Положения не является основанием для снижения окладов (должностных окладов), если они установлены в большем размере на основании реализации постановления Правительства Российской Федерации от 22 апреля 2006 года « 236 «О реализации в 2006-2008 годах пилотного проекта совершенствования системы оплаты труда научных работников и руководителей научных учреждений и научных работников научных центров Российской академии наук» с учетом последующей индексации окладов (должностных окладов).

2.9. Согласно п. 4 статьи 163 Федерального закона от 02.07.2013 № 185-ФЗ в оклады (должностные оклады) по должностям работников, занимающих в финансируемых за счет средств федерального бюджета научных организациях штатные должности, по которым в соответствии с квалификационными требованиями предусмотрены ученые степени, включаются размеры выплат за ученую степень, которые действовали до дня вступления в силу данного Федерального закона с учетом требуемых по соответствующим штатным должностям ученых степеней.

2.10. Руководитель учреждения, руководствуясь соответствующим положением и на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

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

2.12. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии

соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

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

2.14. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой IV Положения.

2.15. Работникам учреждения выплачиваются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой V Положения.

### **III. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей, главного бухгалтера**

3.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

3.3. Размер должностного оклада руководителя определяется Федеральным агентством научных организаций в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, и отражается в трудовом договоре, либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения.

Выплаты стимулирующего характера руководителю выплачиваются по решению Федерального агентства научных организаций с учетом достижения показателей эффективности деятельности Института и руководителя и по решению Ученого совета в соответствии с п. V Положения.

Минимальный размер должностного оклада руководителя учреждения не может

быть ниже установленного в Приложении 1 к настоящему Положению.

3.4. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений приказами по Институту.

3.5. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой IV Положения в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

3.6. Выплаты стимулирующего характера производятся руководителю учреждения с учетом исполнения учреждением целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых Федеральным агентством научных организаций, за счет лимитов бюджетных обязательств, централизованных Федеральным агентством научных организаций в соответствии с пунктом 9 Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583.

3.7. Размеры, порядок и критерии осуществления стимулирующих выплат руководителю учреждения ежегодно устанавливаются Федеральным агентством научных организаций в трудовом договоре, либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения.

3.8. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения выплачиваются премии, предусмотренные главой V Положения.

#### **IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

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

4.2. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в повышенном размере

производится по результатам специальной оценки условий труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

Оплата труда в повышенном размере работникам, на рабочих местах которых по результатам проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда установлены вредные (опасные) условия труда, должна сохраняться до улучшения условий труда на данных рабочих местах, подтвержденных результатами проведения специальной оценки условий труда. При этом руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

4.3. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях», с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 738н и от 17 сентября 2010 г. № 810н, работникам учреждения могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;
- выплаты за совмещение должностей (профессий);
- выплаты за расширение зон обслуживания (Статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации);
- выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (Статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации);
- выплаты за работу в ночное время;

- выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.4. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

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

4.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

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

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

4.7. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы работника учреждения устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.8. В районах с особыми климатическими условиями к заработной плате работников учреждения применяются:

- районные коэффициенты;

- коэффициенты за работу в пустынных и безводных местностях;

- коэффициенты за работу в высокогорных районах;
- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Дальнего Востока, в Красноярском крае, в Иркутской и Читинской областях, в Республиках Бурятия и Хакасия.

Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

## **V. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

5.1. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. N 818, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год).

5.2. Фонд выплат стимулирующего характера должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счёт бюджетного базового финансирования.

5.3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения на основе соответствующих положений в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской, иной приносящей доход деятельности и других источников финансирования, направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя;

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

**5.4. Фонд стимулирующих выплат для научных работников и руководителей Института** по решению директора ИЯИ РАН, принятому с учётом рекомендаций Учёного совета ИЯИ РАН может составлять от 40% до 60% от общего фонда выплат стимулирующего характера, который направляется для выплаты:

а) рейтинговых стимулирующих надбавок по показателям результативности научной деятельности, далее - ПРНД (от 40% до 60% от фонда стимулирующих выплат на научных сотрудников);

б) надбавок стимулирующего характера руководителям\* Института (до 5% от общего фонда стимулирующих выплат на научных сотрудников);

\*К руководителям Института относятся: директор, заместители директора по научной работе и ученый секретарь.

в) премиальных выплат научным работникам и руководителям (от 40% до 60% от общего фонда стимулирующих выплат на научных сотрудников).

В целях поощрения научных работников в учреждениях рекомендуются выплачивать премии с учетом примерных показателей стимулирования работников за количество и качество труда в соответствующей сфере деятельности, таких как:

- научный потенциал сотрудника: публикационная активность в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, в журналах, индексируемых в международной базе данных "Сеть науки" (Web of Science), в журналах, индексируемых в базе данных РИНЦ, в высокорейтинговых журналах, высокий индекс цитируемости, ученая степень (звание);

- наличие объектов интеллектуальной собственности, патентов на них;

- участие в методической работе и инновационной деятельности учреждения;

- участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также в подготовке выступлений на конференциях и семинарах;

- участие в конкурсах, грантах, экспериментальных группах;

- освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;

- использование новых эффективных технологий в процессе работы;
- успешное выполнение планов НИР и других работ исследовательского характера за определенный срок (квартал, год) или по завершении работы (этапа).

Для определения выплат по ПРНД руководители научных отделов в установленный срок подают заявки в учёный секретариат ИЯИ РАН, который на заседании созданной Комиссии в течение месяца рассматривает представленные заявки и готовит предложения на заседание Учёного совета. Ответственность за достоверность представляемых в заявках сведений возлагается на руководителей подразделений.

Учёный совет принимает решение об установлении поправочных коэффициентов, утверждает включение в расчёт индивидуальных ПРНД конкретных монографий, учебников, конференций, научно-образовательных курсов, устанавливает срок действия (не более 1 года) надбавок и готовит предложения на утверждение директору Института.

Выплата рейтинговых надбавок научному сотруднику производится из фонда рейтинговых стимулирующих надбавок в соответствии с индивидуальным ПРНД приказом директора Института.

При отсутствии или недостатке бюджетного финансирования директор имеет право приостановить или отменить выплату стимулирующих надбавок.

Выплата надбавок руководителям Института производится из фонда надбавок стимулирующего характера руководителям на основании приказа директора.

Премияльные выплаты научным работникам осуществляются по итогам выполнения научно-исследовательских работ на основании приказа директора:

- а) за достижение высоких научных результатов мирового уровня;
- б) за качество и эффективность исследований по результатам работы (по завершении работы в целом, этапа работы);
- в) за своевременное и качественное исполнение научными работниками своих должностных обязанностей за отчётный период (месяц, квартал, полугодие, год), либо в разовом порядке;
- г) за разработку эффективных инициативных предложений по совершенствованию научной деятельности;
- д) за коммерциализацию результатов работ, выполненных за счёт средств

федерального бюджета, участие в выставках, достижения в инновационной деятельности Института и др.;

е) за участие в организации и проведении научных мероприятий (конференций, семинаров и т.д.)

ж) за выполнение отдельных особо важных работ и поручений исследовательского характера;

Основанием для выплаты премий является решение дирекции по представлению руководителя подразделения. Премии рассчитываются за отчётный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год). Размер премии не ограничивается.

Выплата премий директору Института производится на основании решения ФАНО. Выплата премий другим руководителям Института производится на основании приказа директора.

Выплата надбавок за выполнение особо важных работ по программам фундаментальных исследований и целевым программам РАН и её отделений устанавливается директором на основании предложений руководителей проектов с учётом объёма исследований и плана финансирования РАН по этим программам.

**5.5. Фонд стимулирующих выплат для ненаучных категорий работников** может составлять от 40 до 60 % от общего фонда выплат стимулирующего характера, который направляется на выплату надбавок в научных, научно-вспомогательных, производственных, производственно-вспомогательных подразделениях и аппарата управления Института за следующие виды выполненных работ:

- а) интенсивность и высокие результаты работы;
- б) качество выполняемых работ;
- в) премиальные выплаты по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- качественная подготовка и поведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- своевременное и качественное выполнение работниками своих должностных

обязанностей;

- успешное выполнение особо важных и сложных заданий;

- достижение значимых результатов в ходе выполнения должностных обязанностей;

- разработка и внедрение рационализаторских предложений;

- внедрение новых форм и методов в работе, позитивно отразившихся на результатах;

- выполнение с надлежащих качеством дополнительных, помимо указанных в должностной инструкции, и в рамках деятельности учреждения, обязанностей или обязанностей отсутствующего работника;

- многолетняя и добросовестная работа.

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам учреждения одновременно за:

- интенсивность и напряженность работы;

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российской науки как внутри страны, так и за ее пределами;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области научных исследований.

Размер выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером

выплата за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждения с учетом разрабатываемых учреждением критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за месяц, квартал, год.

Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате труда работников учреждения. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

Выплаты стимулирующего характера ненаучным категориям работников Института устанавливаются в целях повышения их вклада в организацию и проведение исследований, содержание и развитие материально-технической базы Института и вносятся в штатное расписание как "расчётная надбавка по итогам работы за отчётный месяц" по структурным подразделениям и работникам в пределах утвержденного фонда оплаты труда. При подведении итогов работы за отчетный месяц руководитель подразделения вправе давать свои предложения по перераспределению в пределах выделенного фонда надбавок в зависимости от вклада каждого сотрудника в результаты поставленных задач в отчетном месяце. В трудовом договоре не устанавливается абсолютная величина надбавки, а определяется как "надбавка по итогам работы за отчётный месяц по представлению руководителя".

Критериями для установления размера надбавки по итогам работы за отчётный месяц являются:

- а) увеличение объёма работ;
- б) дополнительный объём работ в связи с расширением круга должностных обязанностей;
- в) выполнение отдельных заданий, поручений или работы (подготовка молодых специалистов и научно-организационная работа на базовых кафедрах Института, организация и проведение научных конференций, семинаров, школ, работа водителей в крайне сложных условиях движения в г.Москве и области, участие в выборных и организационных мероприятиях и т.п.

г) выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

д) расширение зоны обслуживания.

Фонд на премиальные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год указывается одной суммой в штатном расписании. При поведении итогов могут привлекаться фонды стимулирующего характера из накладных расходов по целевым программам Российской академии наук.

Надбавки устанавливаются приказом директора Института на основании служебных записок руководителей подразделений.

Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы за соответствующий период не ограничена.

#### ***5.6. Фонд стимулирующих выплат ИЯИ РАН, образованный за счёт внебюджетных средств.***

Фонд стимулирующих выплат ИЯИ РАН, образованный за счёт фонда заработной платы при выполнении проектов, контрактов, грантов, договоров и иных внебюджетных средств, направляется на выплаты следующих надбавок:

а) за непосредственное участие в выполнении проектов, контрактов, грантов, хоз.договоров и других приносящих доход мероприятий, включая доходы от сдачи в аренду имущества Института.

а) за выполнение дополнительного объема работ, связанных с выполнением проектов, контрактов, грантов, договоров;

б) за содействие выполнению научно-исследовательских работ;

в) за выполнение дополнительного объема работ по оказанию платных услуг населению и сторонним организациям.

Надбавки устанавливаются приказом директора Института с указанием их размера, срока действия, источника финансирования.

#### ***5.7. Стимулирующие надбавки за выполнение целевых программ, контрактов, грантов, договоров***

Надбавка за дополнительный объём работ, связанный с выполнением проектов, контрактов, грантов, договоров может устанавливаться за счёт внебюджетных средств работникам, принимающим непосредственное участие в работах, включённых в смету по источникам финансирования.

В смету включаются работы, выполняемые по проектам, входящим в федеральные целевые научно-технические программы и другие программы, грантам РФФИ, РНФ и другим, по контрактам с зарубежными партнерами, по договорам с министерствами, ведомствами, предприятиями и организациями на создание научно-технической продукции и оказание услуг.

Надбавки устанавливаются по представлению руководителя темы за счёт и в пределах фонда заработной платы, образованного при финансировании проектов, контрактов, грантов, договоров.

Необходимым условием для выплаты надбавок является поступление финансовых средств от заказчика за выполненные отдельные этапы, или за работу в целом.

Конкретный размер надбавки каждому работнику не лимитируется и определяется с учётом его личного вклада в выполнение работы и в пределах утверждённых средств. При этом надбавки могут устанавливаться не всем исполнителям, закрепленным за темой, а лишь непосредственно участвующим в разработке темы на конкретном этапе работ.

Надбавки отменяются или уменьшаются в случае несоблюдения сроков выполнения работы или отдельных её этапов, при неудовлетворительном качестве исполнения.

Надбавка за содействие выполнению научно-исследовательских работ может быть установлена за счёт внебюджетных средств сотрудникам научно-вспомогательных, производственно-вспомогательных подразделений, аппарата управления на основании утверждённого директором Института фонда заработной платы, образованного из средств, поступивших от заказчиков по договорам, контрактам, грантам и других источников финансирования.

#### ***5.8. Условия применения выплат стимулирующего характера.***

Все надбавки, за исключением обязательных выплат, могут быть отменены или

уменьшены при нарушении сотрудником производственной и трудовой дисциплины.

Средства, поступающие по проектам, контрактам, грантам, договорам и из иных внебюджетных источников, расходуются на выплату заработной платы полностью согласно сметам расходов и в расчёт ежегодного оплачиваемого отпуска не входят.

Пункты данного положения могут быть откорректированы или изменены решением Учёного совета Института с учётом постановлений Правительства России, руководящих документов ФАНО, Минобрнауки России и иных министерств и ведомств.

## VII. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника и положения о выделении материальной помощи при условии экономии фонда оплаты труда.

Заместители директора Института  
по научной работе

Заместитель директора Института  
по общим вопросам

Заведующая Финансово-экономическим  
отделом Института



М.В.Либанов

А.В.Фещенко

Г.И.Рубцов

О.В.Каравичев

В.Н.Пашенькова

**ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ**

**научных работников и руководителей научных учреждений,  
подведомственных Федеральному агентству научных организаций**

Должность	Размер должностного оклада, увеличенный на 5,5 % с 01.10.2013 г.
<b>Директор</b>	33613
Директор, доктор наук	40613
Директор, канд.наук	36613
<b>Заместитель директора по н/р</b>	29428
Зам.директора, доктор наук	36428
Зам.директора, канд наук	32428
<b>Ученый секретарь</b>	25496
Ученый секретарь, докт.наук	32496
Ученый секретарь, канд.наук	28496
<b>Руководитель научн.подразделения</b>	25496
Рук.подразделения, докт.наук	32496
Рук.подразделения, канд.наук	28496
<b>Главный научный сотрудник</b>	25496
Гл. научн.сотрудник, доктор наук	32496
Гл. научн.сотрудник, канд. наук	28496
<b>Ведущий научный сотрудник</b>	22198
Вед.научн.сотрудник, доктор наук	29198
Вед.научн.сотрудник, канд. наук	25198
<b>Старший научный сотрудник</b>	19281
Старш.научн.сотрудник, доктор наук	26281
Старш.научн.сотрудник, канд. наук	22281
<b>Научный сотрудник</b>	16743
Научн.сотрудник, доктор наук	23743
Научн.сотрудник, канд. наук	19743
<b>Младший научный сотрудник</b>	14587
Мл.научн.сотрудник, доктор наук	21577
Мл.научн.сотрудник, канд. наук	17587
<b>Стажер-исследователь, старший лаборант с высшим образованием, инженер-исследователь</b>	12685
Стаж.-исслед., канд.наук	15685
инж.-исслед., канд.наук	15685

## ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ

**Минимальные должностные оклады работников  
инженерно-технического, вспомогательного и  
административно-управленческого персонала научных  
учреждений, подведомственных Федеральному агентству  
научных организаций**

	Должность	Размер должностного оклада
1	Зам.директора по общим вопросам	26890
2	Руководитель основного (не научно-исследовательского) подразделения учреждения, определяющего техническую и экономическую политику в соответствии с его профилем (конструкторского бюро, информационно-вычислительного центра, библиографического отдела, отдела комплектования в библиотеке РАН, клиники и др)	22198
	в т.ч. главный инженер учреждения	22198
	главный бухгалтер учреждения	25369
3	Руководитель вспомогательной службы учреждения (главный энергетик, главный технолог, главный механик, главный библиограф в библиотеках РАН и т.п.)	19281
4	Главный специалист, руководитель отдела, сектора в основном подразделении учреждения, руководитель вспомогательного, в т.ч. административно-управленческого подразделения, заместитель главного бухгалтера	18011
5	Ведущий специалист в основных подразделениях учреждения, главный специалист вспомогательного подразделения, помощник руководителя учреждения	16743
6	Ведущий специалист вспомогательного подразделения	15855
7	Старший специалист с высшим образованием	14587
8	Инженер, специалист с высшим образованием, старший лаборант основного подразделения без высшего образования	12685
9	Лаборант, механик, техник, библиограф и т.п. (без высшего образования)	10782

**ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ**

**Минимальные размеры должностных окладов  
работников вспомогательного и обслуживающего  
персонала и рабочих научных организаций,  
подведомственных Федеральному агентству  
научных организаций**

	Разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Размер должностного оклада
	1	5493
	2	5962
	3	6470
	4	7104
	5	7738
	6	8372
	7	9134
	8	9894

**"СОГЛАСОВАНО"**

Председатель Профкома  
ИЯИ РАН

В.А.Кутузов

ФЭО ИЯИ РАН

В.Н.Пашенькова

2015 г.

**"УТВЕРЖДАЮ"**

Заместитель директора ИЯИ РАН

О.В.Каравичев

2015 г.

**СДЕЛЬНЫЕ РАСЦЕНКИ**

оплаты труда МОП с 1.01.2015 г.

(из расчета 20,53 рабочих дней в месяц

с учетом поправочного коэффициента за работу по графику)

**Служебные помещения**

0,41163 руб.х 500 кв.м х1,3 х 20,53 р/д = 5493 руб. (1 разряд)

**Производственные помещения**

0,446776 руб. х 500 кв.м х 1,3 х 20,53 р/д =5962 руб. (2 разряд)

**Уборщики территории:**

1 разряд: асфальт - 0,13721 руб. х 1500 кв.м х 1,3 х 20,53 р/д = 5493 руб.  
газон - 0,03958руб. х 5200 кв.м х 1,3 х 20,53 р/д =5493 руб.

2 разряд: асфальт - 0,148925 руб. х 1500 кв.м х 1,3 х 20,53 р/д = 5962 руб.  
газон - 0,042959 руб. х 5200 кв.м х 1,3 х 20,53 р/д = 5962 руб.

Подсобный рабочий: 1 разряд -5493 руб.; 2 разряд 5962 руб.

Рабочий погрузо-разгрузочных работ 2 разряда - 5962 руб.

Примечание: за уборку общественных туалетов производится начисления в размере 170 рублей.

**Зав.АХО ИЯИ РАН**

**П.Ф.Капусти**