

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ НАУКИ
ИНСТИТУТ ПРОБЛЕМ ЭКОЛОГИИ И ЭВОЛЮЦИИ им. А.Н. СЕВЕРЦОВА
РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК
(ИПЭЭ РАН)

ПРИКАЗ

«27» декабря 2024 года

г. Москва

№ 45а

Об утверждении Положения об оплате
труда работников ИПЭЭ РАН

В соответствии с приказом Минобрнауки России от 14.03.2024 N 194 "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности "Научные исследования и разработки"

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить и ввести в действие с 01 января 2025 г. Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института проблем экологии и эволюции им. А. Н. Северцова Российской академии наук (далее соответственно - Положение, ИПЭЭ РАН) согласно приложению 1 к настоящему приказу.
2. Считать Приложение №2, Приложение №3 к Коллективному трудовому договору ИПЭЭ РАН от 31.08.2022 г. утратившим силу с 01 января 2025 г.
3. Научно-организационному отделу разместить приложение №1 к настоящему приказу на сайте ИПЭЭ РАН в разделе «Локальные нормативные акты».
4. Начальнику отдела кадров Бойковой Н.А. ознакомить с Положением всех работников ИПЭЭ РАН.
5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор ИПЭЭ РАН
профессор, д.б.н., чл.-корр. РАН

С.В. Найденко

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель Первичной
профсоюзной организации
Федерального государственного
бюджетного учреждения науки
Института проблем экологии и
эволюции им. А.Н. Северцова
Российской академии наук



Ж.В. Удалова

МП

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор
Федерального государственного
бюджетного учреждения науки
Института проблем экологии и
эволюции им. А.Н. Северцова
Российской академии наук



С.В. Найденко

МП

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников Федерального государственного
бюджетного учреждения науки Института проблем экологии и эволюции
им. А.Н. Северцова Российской академии наук

Москва, 2024г.

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института проблем экологии и эволюции им. А. Н. Северцова Российской академии наук (далее - Положение, Учреждение/ИПЭЭ РАН/Институт) разработано в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности "Научные исследования и разработки" утвержденным Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 14.03.2024 г. N 194, Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 5.08.2008г N583, с целью определения системы оплаты труда работников и руководителей ИПЭЭ РАН.

2. Положение регулирует порядок оплаты труда работников ИПЭЭ РАН за счет всех не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования, в том числе за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), иных субсидий и средств, поступающих от приносящей доход деятельности (далее - финансовое обеспечение).

3. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) (далее - оклады), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается настоящим положением, коллективным договором, соглашениями, иными локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. При утверждении положения об оплате труда работников ИПЭЭ РАН и иных локальных нормативных актов, регулирующих вопросы оплаты труда, учтено мнение Профсоюзного комитета ИПЭЭ РАН.

Размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год. Фонд оплаты труда работников ИПЭЭ РАН формируется за счет финансового обеспечения ИПЭЭ РАН.

4. Средства фонда оплаты труда (в пределах экономии) могут быть направлены на осуществление выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальным нормативным актом ИПЭЭ РАН о выплатах социального характера или коллективным договором.

5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников ИПЭЭ РАН, в том числе при работе по совместительству. Оплата труда работников ИПЭЭ РАН, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы в отношении должности по основной работе и должности, замещаемой по трудовому договору о работе по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

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

минимального размера, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

7. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с Положением, в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда работников не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

8. Фиксированный размер оклада, размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником или в дополнительном соглашении к трудовому договору.

9. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

9.1 На работников ИПЭЭ РАН распространяются нормативные правовые акты Российской Федерации в части государственных гарантий по оплате труда, в т.ч. минимального размера оплаты труда, сроков и очередности выплаты заработной платы, оплаты отпусков.

9.2. В систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включаются меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы, в том числе за счет ее индексации в связи с инфляцией (ст. 130, ст. 134 ТК РФ). Индексация заработной платы производится в порядке, определенном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

II. Порядок и условия оплаты труда работников ИПЭЭ РАН

10. Система оплаты труда работников ИПЭЭ РАН установлена с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- профессиональных стандартов;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- Порядок начисления стимулирующих выплат научным работникам ИПЭЭ РАН;
- Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 г. N 822, с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19.12.2008 г. N 738н, от 17.09.2010 г. N 810н и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20.02.2014 г. N 103н (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);
- Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 г. N 818, с

изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19.12.2008 г. N 739н и от 17.09.2010 г. N 810н (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);

- настоящего Положения;

- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации;

- отраслевого (межотраслевого) соглашения;

- мнения Профсоюзного комитета ИПЭЭ РАН;

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

11. Оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Научным сотрудникам, занимающим научные должности и имеющим ученые степени кандидата или доктора наук, размер оклада увеличивается на сумму доплаты за ученую степень (кандидат наук – не менее 3000 рублей, доктор наук – не менее 7000 рублей) и включается в оклад.

Размеры окладов по категориям работников устанавливаются на основе отнесения должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), приведенным в Приложении № 1 к Положению, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

В случае если должности (профессии) работников, включенные в ПКГ, не распределены по квалификационным уровням, то размеры окладов устанавливаются в целом по соответствующей ПКГ.

12. Оклады пересматриваются в случае, если они установлены в меньшем размере, чем предусмотрено Положением. Принятие Положения не является основанием для снижения окладов, если они установлены в большем размере, чем предусмотрено Положением.

13. Оклады заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений ИПЭЭ РАН, за исключением окладов заместителей главного бухгалтера, устанавливаются на 10-20% ниже окладов руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений.

14. Размеры окладов работников, должности которых не включены в ПКГ, устанавливаются ИПЭЭ РАН самостоятельно, в зависимости от сложности труда и объема выполняемой работы, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

15. С учетом условий труда работникам ИПЭЭ РАН устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III Положения.

16. Работникам ИПЭЭ РАН устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV Положения.

17. В Положении об оплате труда работников Института предусматриваются конкретные размеры окладов по каждой должности и профессии или по группам должностей и профессий, которые не ниже минимального размера оплаты труда, установленного статьей 1 Федерального закона от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», и подлежат соответствующей корректировке в случае внесения изменений в указанный Федеральный закон. С учетом Финансового обеспечения Институт может производиться корректировка размеров окладов работников, предусмотренных Положением, в сторону их повышения.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

18. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам ИПЭЭ РАН устанавливаются выплаты компенсационного характера.

19. Помимо выплат компенсационного характера, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах могут устанавливаться выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера.

20. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам ИПЭЭ РАН осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- а) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- в) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

21. Оплата труда работников ИПЭЭ РАН, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается с обеспечением дифференциации в зависимости от класса и подкласса условий труда и составляет не менее 4 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда работникам ИПЭЭ РАН, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

22. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам ИПЭЭ РАН в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер доплаты и сроки ее начисления определяется руководителем подразделения и утверждается директором

23. Повышение оплаты труда работникам ИПЭЭ РАН за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, в ночное время, выполненную на основании распоряжения директора, устанавливаются в соответствии со статьями 152 и 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается работникам ИПЭЭ РАН, получающим оклад, в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и доплаты в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

24. Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится работникам ИПЭЭ РАН за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 г. N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время работникам ИПЭЭ РАН устанавливаются в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников и трудовыми договорами.

25. Процентные надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном Правилами выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 г. № 573, а также с учетом разъяснения о порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19.05.2011 г. № 408н, с изменениями, внесенными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 13.12.2023 г. № 870н. Размер надбавки и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

26. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации, или в абсолютном размере.

27. Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.

28. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

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

конкретизируются в трудовых договорах работников и (или) в дополнительных соглашениях к ним.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

30. В целях поощрения работников ИПЭЭ РАН за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам ИПЭЭ РАН могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ.

31. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу, предусмотренную трудовыми договорами работников и (или) дополнительными соглашениями к ним. Назначение работникам выплат стимулирующего характера не является основанием для уменьшения размеров окладов (ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера.

32. Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет Финансового обеспечения Института.

33. Конкретные выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления установлены ИПЭЭ РАН в пределах фонда оплаты труда. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам в виде надбавки к должностному окладу как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютной величине в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ИПЭЭ РАН, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных ИПЭЭ РАН на оплату труда работников.

33.1. Выплаты стимулирующего характера работникам могут устанавливаться на определенный срок (от 1 месяца до 1 года) и в разовом порядке в виде единовременных выплат по результатам за соответствующий период.

34. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

35. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, по итогам работы для всех категорий работников ИПЭЭ РАН могут устанавливаться с учетом показателей и критериев эффективности деятельности работников, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

36. Показатели и критерии эффективности деятельности работников могут содержать количественные показатели результативности труда работников. К количественным показателям результативности труда работников могут устанавливаться критерии качества результатов труда.

37.

При осуществлении выплат стимулирующего характера могут учитываться:

а) для работников ИПЭЭ РАН, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих:

- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения ИПЭЭ РАН;

- выполнение особо важных и срочных работ и других видов работ, связанных со спецификой деятельности ИПЭЭ РАН;

- внедрение и использование новых технических средств в рабочем процессе.

б) для всех категорий работников ИПЭЭ РАН:

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

- инициативу, творчество, новаторство и внедрение современных форм и методов организации труда;

- качественную подготовку и проведение мероприятий (в т.ч. конференций, семинаров, выставок и иных важных мероприятий) связанных с уставной деятельностью ИПЭЭ РАН, с учетом их успешного проведения;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности ИПЭЭ РАН;

- активное развитие международного сотрудничества, вклад в развитие международных связей института, реализация международных проектов;

- качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

- высокие результаты хозяйственной деятельности, усиление режима экономии, укрепление плановой и финансовой дисциплины;

- интенсивность работы в период поступления аспирантов и проведения приемных экзаменов;

- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;

- разработку и внедрение рационализаторских предложений;

- за выполнение качественной и срочной работы (с указанием вида работы).

- за внедрение инновационных и/или новых технологий в эксплуатационно-хозяйственное, инженерное обслуживание ИПЭЭ РАН, административное управление, финансово-экономическое, социальное, обеспечение деятельности ИПЭЭ РАН, кадровое и административное делопроизводство.

- за работу, связанную с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения и безопасности;

Помимо указанных, работнику могут быть установлены иные надбавки с целью стимулирования работника к интенсивному выполнению поручаемой работы или иной деятельности, не входящей в круг основных обязанностей работника. При назначении такой надбавки указываются конкретные виды работ либо виды деятельности, или иные причины ее установления.

38. При осуществлении выплат стимулирующего характера, указанных в пункте 30 Положения, для научных работников относящихся к должностям младшего научного сотрудника, научного сотрудника, старшего научного сотрудника, ведущего научного сотрудника, главного научного сотрудника (далее – научные работники) в зависимости от выполнения показателей и критериев эффективности труда, при этом могут учитываться:

а) интенсивность и высокие результаты работы, в том числе:

- достижение показателей эффективности деятельности научных работников по итогам оценки результативности научной деятельности работников и (или) возглавляемых ими подразделений;
- научное руководство;
- осуществление образовательной деятельности;
- привлечение финансирования;
- период адаптации к профессиональной деятельности;

б) качество выполняемых работ;

в) итоги работы.

39. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за достижение показателей эффективности деятельности научных работников назначаются по итогам оценки результативности научной деятельности работников и (или) возглавляемых ими подразделений по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год или за иной период, предусмотренный коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

При этом учитываются:

а) количественные показатели результативности научной деятельности:

- количество публикаций в журналах, индексируемых в российских и международных информационно-аналитических системах научного цитирования;
- количество созданных результатов интеллектуальной деятельности, учтенных в государственных информационных системах;
- иные количественные показатели результативности научной деятельности, определяемые ИПЭЭ РАН самостоятельно;

б) критерии качества результатов научной деятельности:

- рейтинг и импакт-фактор журналов, в которых опубликованы статьи;
- защита диссертации на соискание ученой степени кандидата наук, доктора наук;
- наличие государственной регистрации и правовой охраны результатов интеллектуальной деятельности, полученных работником и (или) при его участии, в Российской Федерации, за пределами Российской Федерации, а также их использование;
- иные критерии качества результатов научной деятельности, определяемые ИПЭЭ РАН самостоятельно с учетом мнения представительного органа работников.

40. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за научное руководство устанавливаются научным руководителям аспирантов ИПЭЭ РАН, а также научным руководителям научных работников ИПЭЭ РАН, успешно защитивших кандидатскую диссертацию в отчетный период.

41. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за осуществление образовательной деятельности устанавливаются научным работникам, привлекаемым к осуществлению образовательной деятельности по образовательным программам подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре ИПЭЭ РАН, дополнительным профессиональным программам - программам повышения квалификации, программам профессиональной переподготовки.

Количественными показателями результативности образовательной деятельности научных работников являются:

- количество часов учебной нагрузки по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом, текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся;
- количество лиц, освоивших образовательную программу подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре, успешно защитившихся;
- количество разработанных образовательных программ подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре, дополнительным профессиональным программам - программам повышения квалификации, программам профессиональной переподготовки;
- интенсивность работы в период поступления аспирантов и проведения экзаменов.

42. В перечень выплат стимулирующего характера могут быть включены выплаты за интенсивность и высокие результаты работы на период адаптации к профессиональной деятельности, устанавливаются научным работникам до 35 лет включительно, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые принятым на работу в соответствии с направлением подготовки (полученной специальностью) в течение одного года со дня получения профессионального образования (далее - молодые научные работники), а также научным работникам в возрасте до 35 лет включительно, имеющим ученую степень (далее - молодые ученые).

Молодым научным работникам в течение 4 лет после получения профессионального образования устанавливается ежемесячная выплата не менее 15% оклада, а имеющим диплом с отличием - не менее 25% оклада.

Молодым ученым в течение 3 лет после присуждения ученой степени устанавливается ежемесячная выплата не менее 15% оклада. При установлении молодому ученому выплаты в соответствии с настоящим абзацем за работником сохраняется право на получение выплаты в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта.

43. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются научным работникам за достижения в профессиональной деятельности пропорционально отработанному времени (работникам по основному месту работы и работникам, занятым на условиях неполного рабочего дня и внешнего совместительства) за:

- наличие государственных и ведомственных наград по направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности;

Размеры выплат за качество выполняемых работ устанавливаются ИПЭЭ РАН самостоятельно с учетом мнения представительного органа работников.

44. Для определения рейтинга индивидуальных показателей результативности деятельности в отношении работников, в том числе из числа молодых научных работников и молодых ученых локальным нормативным актом ИПЭЭ РАН могут быть установлены специальные группы показателей эффективности деятельности и критерии назначения стимулирующих выплат или установлен персональный повышающий коэффициент.

45. Научным работникам выплаты за достижение индивидуальных показателей эффективности осуществляются с начала года ежемесячно или ежеквартально, на срок, не превышающий одного года, в пределах фонда оплаты труда, сформированного за счет средств субсидии на выполнение государственного задания на соответствующий период и внебюджетных средств, пропорционально отработанному времени.

Результаты показателей эффективности деятельности научных работников оцениваются в баллах за отчетный период – 3 года (предшествующих) в соответствии с Порядком

начисления стимулирующих выплат научным работникам ИПЭЭ РАН, и назначаются приказом директора ИПЭЭ РАН.

Размер стимулирующей выплаты рассчитывается как произведение количества набранных научным работником баллов на стоимость одного балла.

Стоимость одного балла определяется как отношение фонда оплаты труда, запланированного на стимулирующие выплаты, к общей сумме баллов, набранных всеми научными работниками.

Решение по установлению стимулирующих выплат научным работникам принимается директором на основании представленных служебных записок от заведующих научными структурными подразделениями (отделами, лабораториями).

Решение об изменении показателей эффективности деятельности научных работников принимается в начале года, и утверждаются на текущий год приказом директора ИПЭЭ РАН.

46. Размер выплаты стимулирующего характера всем категориям работников определяется как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться на постоянной основе до прекращения трудового договора (постоянные выплаты) либо на определенный срок, не превышающий срока действия трудового договора (срочные выплаты), а также могут носить разовый характер (единовременные выплаты). Размер единовременных выплат не зависит от фактически отработанного работником времени в периоде, за который устанавливается выплата. Количество выплат стимулирующего характера каждому работнику не ограничивается.

При установлении выплаты стимулирующего характера учитываются сложность и важность выполненных работ, срочность их выполнения, содержание и объем.

Размер выплаты стимулирующего характера определяется исходя из размера фонда оплаты труда ИПЭЭ РАН, запланированного на соответствующий период, и иных обстоятельств.

Выплаты стимулирующего характера, установленные на постоянной основе или на определенный срок, рассчитываются пропорционально отработанному времени.

47. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

48. Решение об установлении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются директором ИПЭЭ РАН в пределах фонда оплаты труда.

49. Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом директора (иного уполномоченного лица) на основании представления руководителя структурного подразделения в пределах фонда стимулирующих выплат и максимальными размерами не ограничиваются.

Основанием для издания соответствующего приказа являются служебные записки на имя директора или иного уполномоченного лица, представляемые руководителем структурного подразделения с обоснованием ходатайства об установлении стимулирующей выплаты. Ответственность за достоверность представленной информации и основания для ходатайства об установлении стимулирующей выплаты несут работник и руководитель структурного подразделения.

V. Выплата премий

50. Премирование работников ИПЭЭ РАН - это негарантированная выплата, которая производится в целях материального стимулирования добросовестного и качественного исполнения своих должностных обязанностей, повышения эффективности работы каждого работника, повышения уровня ответственности за выполняемую работу.

51. Под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы, включающей в себя должностной оклад, надбавки и доплаты к нему.

52. Премирование работников – это право, а не обязанность ИПЭЭ РАН, премии могут выплачиваться при наличии денежных средств в ИПЭЭ РАН.

53. Премияльные выплаты работникам Института (штатным) устанавливаются директором Института по представлению руководителей программ, проектов и подразделений. Размер премияльной выплаты определяется исходя из участия работника в выполнении работ.

54. Премии работникам ИПЭЭ РАН могут выплачиваться как по итогам работы за определенный отчетный период (месяц, квартал, год), так и не связанные с определенным периодом - разовые премии. Премии могут начисляться как за трудовые достижения работника, производственные показатели, выполнение государственных заданий, утвержденных Министерством науки и высшего образования Российской Федерации, федеральных программ Российской Федерации, заданий федеральных органов исполнительной власти с учетом целевых показателей эффективности деятельности Института, так и быть приурочены к событиям, в частности к профессиональным или государственным праздникам, юбилею работника, памятным датам Института, отпуску и иное.

55. Конкретные размеры премий работникам устанавливаются в твердой сумме директором Института по представлению руководителя подразделения и предельными размерами не ограничиваются.

56. Работникам ИПЭЭ РАН не выплачиваются или выплачиваются в пониженном размере премии в следующих случаях:

- наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, за который осуществляется премирование;
- невыполнение или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностной инструкцией;
- нарушение установленных администрацией требований оформления документации и результатов работ;
- нарушение сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами;
- невыполнение приказов, указаний и поручений непосредственного руководителя или администрации;
- нарушение трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка;
- ошибок и искажении отчетности;
- совершения в отчетном периоде по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных нарушениях;

- установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником в отчетном периоде требований охраны труда, если нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

По представлению руководителей подразделений, других должностных лиц (в отношении находящихся в их подчинении работников) работодатель принимает решение о снижении размера премии также в случаях иных нарушений работником трудовой дисциплины, техники безопасности, противопожарной безопасности.

VI. Условия оплаты труда директора ИПЭЭ РАН, и его заместителей, главного бухгалтера

57. Оплата труда директора ИПЭЭ РАН регламентируется трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 г. N 329.

58. Размер оклада директора ИПЭЭ РАН определяется Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, и указывается в трудовом договоре директора ИПЭЭ РАН либо в дополнительном соглашении к нему.

59. Оклады заместителей директора и главного бухгалтера ИПЭЭ РАН устанавливаются на 10-30% ниже оклада директора ИПЭЭ РАН.

60. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы директора ИПЭЭ РАН осуществляется по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации за достижение высоких результатов работы директора ИПЭЭ РАН с указанием размера такой выплаты.

61. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются директору ИПЭЭ РАН по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности ИПЭЭ РАН и их руководителей.

62. Директору ИПЭЭ РАН устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой III Положения в зависимости от условий труда.

63. Заместители директора ИПЭЭ РАН и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами III и IV Положения в зависимости от условий их труда.

64. Соотношение среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера ИПЭЭ РАН и среднемесячной заработной платы работников ИПЭЭ РАН (без учета заработной платы директора, заместителей директора и главного бухгалтера) не может превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), установленный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20.11.2018 г. N 64н.

VII. Другие вопросы

65. Выплата материальной помощи директору ИПЭЭ РАН производится по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации на основании подтверждающих документов в следующих случаях:

- а) вступление в брак директора ИПЭЭ РАН (в размере оклада);
- б) рождение ребенка у директора ИПЭЭ РАН (в размере оклада);
- в) смерть супруга, супруги, родителей, детей директора ИПЭЭ РАН (в размере оклада);
- г) утрата или повреждение имущества директора ИПЭЭ РАН в связи с несчастным случаем, стихийным бедствием (в размере оклада);
- д) 50-летие, 60-летие директора ИПЭЭ РАН и далее каждые пять лет (в размере оклада);
- е) болезнь директора ИПЭЭ РАН свыше одного месяца подряд (в размере оклада).

66. В случае смерти директора ИПЭЭ РАН материальная помощь выплачивается семье умершего (супруге (супругу), родителям, детям) на основании подтверждающих родство документов (в размере оклада).

67. Решение о выплате материальной помощи директору ИПЭЭ РАН оформляется приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

68. Для всех категорий работников выплата материальной помощи производится по решению работодателя, на основании подтверждающих документов в следующих случаях.

- а) вступление в брак работника ИПЭЭ РАН (в размере оклада);
- б) рождение ребенка у работника ИПЭЭ РАН (в размере оклада);
- в) смерть супруга, супруги, родителей, детей работника ИПЭЭ РАН (в размере оклада);
- г) утрата или повреждение имущества работника ИПЭЭ РАН в связи с несчастным случаем, стихийным бедствием (в размере оклада);
- д) 50-летие, 60-летие работника ИПЭЭ РАН и далее каждые пять лет (в размере оклада);
- е) болезнь работника ИПЭЭ РАН свыше одного месяца подряд (в размере оклада);

69. Решение об оказании материальной помощи работникам ИПЭЭ РАН и ее размере принимается директором ИПЭЭ РАН на основании мотивированного письменного заявления соответствующего работника и документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи при наличии средств в ИПЭЭ РАН.

70. Работникам учреждения при наличии средств по фонду оплаты труда могут выплачиваться иные выплаты социального характера, в том числе в связи с выходом на пенсии, юбилейным датам и праздникам, в связи с получением государственных наград Российской Федерации и ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации:

- а) в связи с выходом на пенсию (в размере оклада);
- б) к юбилейным датам и праздникам по направлению деятельности ИПЭЭ РАН, профессиям работников в размере – 5 000 рублей;
- в) в связи с получением государственных наград Российской Федерации и ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации в размере 10 000 рублей.

Выплаты предусмотренных настоящим пунктом осуществляются в пределах экономии фонда оплаты труда.

71. Выплата заработной платы производится два раза в месяц 10 и 25 числа каждого месяца. При совпадении дней выплаты с выходными или праздничными днями зарплата выдается перед этими днями.

72. При выплате заработной платы каждому сотруднику выдается расчетный листок, в котором содержится информация о составных частях заработной платы, начисленной ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате в бумажном или электронном виде по форме, согласно Приложению №2.

73. Оплата по листкам временной нетрудоспособности, при условии соответствующего оформления и своевременного их представления, производится в течение недели.

74. Удержания из заработной платы работника производятся с учетом положений, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами РФ.

Приложение № 1:

- Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (уровням)

Приложение №2:

- Форма расчетного листка.

Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (уровням)

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, руб.
Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам / квалификационным уровням должностей работников сферы научных исследований и разработок		
Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 03.07.2008 N 305н)		
3 квалификационный уровень	старший лаборант	20600
4 квалификационный уровень	лаборант-исследователь, стажер-исследователь	21400
Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников третьего уровня (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 03.07.2008 N 305н)		
2 квалификационный уровень	инженер	22702
Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 03.07.2008 N 305н)		
1 квалификационный уровень	младший научный сотрудник без ученой степени	27537
	младший научный сотрудник со степенью кандидата наук	31005
	научный сотрудник без ученой степени	31530
	научный сотрудник со степенью кандидата наук	34999
2 квалификационный уровень	старший научный сотрудник со степенью кандидата наук	38993
	старший научный сотрудник со степенью доктора наук	43617

3 квалификационный уровень	ведущий научный сотрудник со степенью кандидата наук	43091
	ведущий научный сотрудник со степенью доктора наук	47716
4 квалификационный уровень	главный научный сотрудник с ученой степенью доктора наук	51710
	ученый секретарь	43300
Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам / квалификационным уровням общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих		
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня" (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 N 247н)		
1 квалификационный уровень	секретарь, курьер	19500
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 N 247н)		
1 квалификационный уровень	секретарь руководителя	20300
	лаборант, товаровед, специалист без высшего образования	20300
3 квалификационный уровень	заведующий базой	22800
4 квалификационный уровень	ведущий товаровед	20600
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 N 247н)		
1 квалификационный уровень	инженер, экономист, специалист по кадрам, бухгалтер, редактор	25100
3 квалификационный уровень	старший специалист с высшим образованием	25855
4 квалификационный уровень	ведущий специалист основного подразделения, ведущий специалист вспомогательного подразделения	27642
	заместитель руководителя отдела	28903
5 квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	31530

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня» (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 N 247н)		
1 квалификационный уровень	руководитель отдела, руководитель административно-управленческого, научно-вспомогательного или хозяйственно-вспомогательного подразделения	32161
2 квалификационный уровень	главный энергетик	33632
3 квалификационный уровень	главный инженер	71468
	директор СФ ИПЭЭ РАН, директор ЦП ИПЭЭ РАН	130601
Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам / квалификационным уровням общепромышленных профессий рабочих		
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня» (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 N 248н)		
1 квалификационный уровень	сотрудник рабочей специальности 1,2,3 разрядов ЕТКС, уборщик производственных и служебных помещений 1 разряд, телефонист	19500
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня» (отраслраб2-248н)		
1 квалификационный уровень	сотрудник рабочей специальности 4,5 разрядов ЕТКС	20500
2 квалификационный уровень	плотник, маляр, столяр - 6, 7 разрядов ЕТКС	21500
3 квалификационный уровень	водитель	22000

Форма расчетного листка

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА _____ 20 ____ г. (месяц)							
Работник: _____ (ФИО работника,				К выплате: _____ табельный номер)		(сумма в руб.)	
Организация: ИПЭЭ РАН							
Подразделение: _____							
Вид	Период	Рабочие		Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы				
Начислено:							
Удержано:							
Выплачено:							
Долг предприятия на конец:							
Долг предприятия на начало:				Долг предприятия на конец:			
Общий облагаемый доход:							