

«СОГЛАСОВАНО»

«УТВЕРЖДАЮ»

Председатель Профкома ИБ РАН

Директор ИБ РАН



_____ / Н. С. Шишова

«*10*» *августа* 2025 г.



_____ / В. А. Колб

«*20*» *августа* 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Института белка Российской академии наук

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института белка Российской академии наук (далее соответственно - Положение, Институт) разработано в соответствии с приказом Министерства науки и образования Российской Федерации от 14 марта 2024 г. №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».
2. Положение регулирует порядок оплаты труда работников Института за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, на оказание государственных услуг (выполнение работ), средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования (далее - финансовое обеспечение).
3. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. При утверждении положения об оплате труда работников Института учитывается мнение представительного органа работников.

Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

Фонд оплаты труда работников Института формируется из финансового обеспечения.

4. Средства фонда оплаты труда в пределах экономии могут быть направлены на осуществление выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами Института о выплатах социального характера или коллективным договором.
5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников Института, в том числе при работе по совместительству. Оплата труда работников Института, занятых по совместительству, а также на

условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, 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 оплаты труда, 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 (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, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

II. Порядок и условия оплаты труда работников Института

10. Система оплаты труда работников Института устанавливается 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, автономных, казенных учреждениях утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 738н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный № 13145), от 17 сентября 2010 г. № 810Н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714) и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284) (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 декабря 2007 г. № 818 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 февраля 2008 г., регистрационный № 11080), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 739н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный № 13146) и от 17 сентября 2010 г. №810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714) (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;
 - мнения представительного органа работников;
 - отраслевого (межотраслевого) соглашения;
 - систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).
11. Оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (ч. 4 ст. 129 ТК РФ).
- Размеры окладов работников Института устанавливаются на основе отнесения их профессий (должностей) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) согласно Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 3 июля 2008 г. № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 июля 2008г., регистрационный №12001) с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008г. № 740н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 года, регистрационный №13147).
- В случае, если профессии (должности) работников, включенные в ПКГ, не распределены по квалификационным уровням, то размеры окладов устанавливаются в целом по соответствующей ПКГ.
- Размеры окладов по ПКГ (уровням) и конкретные размеры окладов по соответствующим должностям и профессиям (группам должностей и профессий) приведены в Приложении к настоящему Положению.
12. Оклады пересматриваются Институтом 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. Размеры окладов работников Института, не включенных в ПКГ, устанавливаются в зависимости от сложности труда.
14. С учетом финансового обеспечения государственного задания Институт может производиться корректировка минимальных размеров окладов работников в сторону их повышения
15. Оплата труда педагогических работников Института производится в порядке, установленном для указанных работников учреждений по виду экономической деятельности «Образование».
16. С учетом условий труда работникам Института устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой IV настоящего Положения.
17. Работникам Института устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой V настоящего Положения.

IV. Порядок и общие условия установления выплат компенсационного характера

18. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам Института 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 Института осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:
 - а) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
 - б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
 - в) 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);
 - г) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.
21. Оплата труда работников Института, занятых на работах с вредными, опасными и особыми условиями труда, производится в повышенном размере в соответствии со ст. 147 ТК РФ.

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 Института, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда, порядок проведения которой установлен Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Проведение специальной оценки условий труда организуется и финансируется

работодателем в соответствии с частью 1 статьи 8 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

22. В районах с особыми климатическими условиями к заработной плате работников учреждений применяются:

а) районные коэффициенты;

б) коэффициенты за работу в пустынных и безводных местностях;

в) коэффициенты за работу в высокогорных районах;

г) процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока.

Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размере не ниже установленного трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Районные коэффициенты и процентные надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются с учетом статей 148, 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации.

23. 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 Института 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 устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

24. Повышение оплаты труда за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам Института устанавливаются в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается работникам Института, 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.

25. Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится работникам Института за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 04 апреля 2025 г. № 436.

26. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время работникам Института устанавливается Коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, трудовыми договорами, а также отраслевым (межотраслевым) соглашением.

27. 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 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 сентября 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 мая 2011 г. № 408н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 октября 2011 г., регистрационный № 22075), с изменениями, внесенными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 13 декабря 2023 г. № 870н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 5 апреля 2024 г., регистрационный № 77791).

28. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации, или в абсолютном размере.
29. Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.
30. 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.
31. 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.
32. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и (или) в дополнительных соглашениях к ним.

V. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

33. 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.
34. В целях поощрения работников Института за выполненную работу в соответствии с принятой в Институте системой эффективных контрактов работникам Института устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:
 - выплаты в соответствии с критериями, указанными в настоящем Положении, и закрепленными в индивидуальных трудовых договорах;
 - выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
 - премиальные выплаты по итогам работы.

35. Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет бюджетных средств государственного задания в пределах фонда оплаты труда. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.
36. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы для всех категорий работников Института устанавливаются с учетом разрабатываемых в Институте показателей и критериев эффективности деятельности работников, позволяющих оценить результативность и качество их работы.
37. Показатели и критерии эффективности деятельности работников содержат количественные показатели результативности труда работников. К количественным показателям результативности труда работников могут устанавливаться критерии качества результатов труда.
38. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются при достижении работниками показателей эффективности деятельности.

Показатели эффективности деятельности работников формируются с учетом показателей эффективности деятельности Института, показателей качества и объема оказываемых государственных услуг (выполнения работ) и утверждаются локальным нормативным актом Института, определяющим систему оплаты труда.

Премиальные выплаты по итогам работы в отчетном периоде могут осуществляться работникам в целях повышения эффективности их деятельности с учетом выполнения работниками установленных в Института показателей и критериев эффективности деятельности.

При осуществлении выплат стимулирующего характера учитываются:

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

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Института);
- квалифицированное и качественное выполнение производственных заданий;
- выполнение особо важных и срочных работ и других видов работ, связанных со спецификой деятельности Института;
- другие показатели и условия;

б) для всех категорий работников Института:

- 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, связанных с уставной деятельностью Института;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Института;
- качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;
 - разработку и внедрение рационализаторских предложений;
 - другие показатели и условия.
39. Оценка результативности деятельности научной работников и (или) возглавляемых ими подразделений по итогам работы за месяц, квартал, год может включать следующие показатели.

а) количественные показатели результативности научной деятельности:

- публикационную активность в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, в журналах, индексируемых в наукометрических базах данных;
- общее количество опубликованных научных произведений по профилю научной деятельности Института;
- количество комплектов выпущенной конструкторской и технологической документации;
- количество созданных результатов интеллектуальной деятельности, учтенных в государственных информационных системах;
- количество выступлений с докладами на пленарных заседаниях научных конференций;
- количество научно-популярных публикаций, подготовленных работником;
- участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также участие в семинарах, проводимых Институтом, выступления по поручению руководства Института на конференциях и симпозиумах;
- участие в подготовке научных кадров: руководство студенческими и аспирантскими работами, консультирование студентов и аспирантов, участие в работе образовательных центров в качестве лектора, преподавателя или консультанта;
- популяризация проводимых в Институте исследований в форме выступлений перед студентами, аспирантами или молодыми учёными. Другие публичные выступления, приводящие к росту популярности Института и упрочению его авторитета и доброго имени;
- участие в качестве приглашённого эксперта в научных совещаниях по смежным областям исследований в Институте и других исследовательских организациях;
- Участие в редакционных коллегиях и рецензировании статей для научных журналов.
- Оппонирование в защитах диссертаций на соискание учёной степени кандидата или доктора наук.

б) критерии качества результатов научной деятельности:

- цитируемость публикаций, 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;
- отсутствие претензий к результатам выполнения работ, оказания услуг со стороны заказчиков и потребителей;

в) количественные показатели результативности экспертной деятельности:

- количество подготовленных заключений о соответствии диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук критериям, установленным в соответствии с Федеральным законом от 23 августа 1996 г. № 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике»;
- количество проведенных экспертиз с выдачей соответствующих экспертных заключений;
- количество проведенных экспертиз по рецензированию публикаций, направленных для опубликования в научных рецензируемых изданиях.

г) количественные показатели результативности образовательной деятельности:

- количество часов учебной нагрузки 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 образовательные программы высшего образования, успешно защитивших выпускную квалификационную работу;
- количество разработанных образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ.

д) количественные показатели привлечения финансирования включают объем средств, полученных Институтом:

- на безвозмездной основе (гранты, пожертвования),
- по договорам на выполнение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ;
- по договорам на оказание информационных и аналитических услуг;
- от оказания услуг центрами коллективного пользования научным оборудованием, уникальными научными установками;
- от распоряжения результатами интеллектуальной деятельности по лицензионным договорам, договорам отчуждения исключительных прав;
- от деятельности хозяйственных обществ и хозяйственных партнерств, деятельность которых заключается во внедрении, практическом применении результатов интеллектуальной деятельности, полученных при участии работника;
- от иных видов деятельности, предусмотренных уставом Института.

е) достижения в профессиональной деятельности:

- наличие государственных и ведомственных наград, в том числе почетных званий и знаков отличия Российской Федерации (РСФСР, СССР), ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации;

Федерации, а также других почетных званий и ведомственных наград при условии соответствия государственных (ведомственных) наград и почетных званий направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности;

- наличие статуса высококвалифицированного специалиста в соответствии с Федеральным законом от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»;
 - освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;
 - использование новых эффективных технологий в процессе работы;
 - организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российской науки как внутри страны, так и за ее пределами;
40. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за научное руководство устанавливаются научным работникам, обеспечивающим научно-методическое руководство Научными школами и направлениями Института, руководство (научной) научно-исследовательской деятельностью аспирантов, направленной на подготовку диссертации к защите.
41. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за осуществление образовательной деятельности устанавливаются научным работникам, привлекаемым к осуществлению образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования (специалитета и магистратуры), программам подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре, дополнительным профессиональным программам - программам повышения квалификации, программам профессиональной переподготовки.
42. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за привлечение финансирования устанавливаются научным работникам за участие в привлечении средств для финансирования научной и иной, предусмотренной уставом деятельности Института, в том числе участие в подготовке заявок для получения грантов или другого финансирования, предоставляемого на конкурсной основе.
43. Выплаты молодым специалистам и молодым научным работникам за интенсивность и высокие результаты работы на период адаптации к профессиональной деятельности устанавливаются на основании «Положения о молодом специалисте Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института белка Российской академии наук».
44. Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами могут быть установлены специальные группы показателей эффективности деятельности и критерии назначения стимулирующих выплат или установлен повышающий коэффициент для определения рейтинга индивидуальных показателей результативности научной деятельности в отношении работников из числа молодых научных работников и молодых ученых.
45. Премияльные выплаты научным сотрудникам по итогам работы назначаются с учетом индивидуальных результатов труда каждого, а также характера и степени его участия в достижении коллективных результатов труда:
- при превышении требуемых индивидуальных количественных и качественных показателей результативности труда научного работника;
 - при превышении количественных и качественных показателей

результативности возглавляемого научным работником подразделения (научной группы);

- при достижении показателей эффективности деятельности Института.
46. Выплаты стимулирующего характера научным работникам назначаются согласно «Положению о видах, порядке и условиях выплат стимулирующего характера научным сотрудникам Института белка РАН» от 29 октября 2024 г. Основанием для назначения выплат стимулирующего характера является достижение необходимого уровня показателей эффективности научного сотрудника. Стимулирующие выплаты назначаются на срок один год с ежемесячной периодичностью выплат в пределах фонда стимулирующих надбавок научным сотрудникам.
 47. Конкретный размер стимулирующей выплаты может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Локальным нормативным актом Института, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором может быть определен конкретный размер выплаты стимулирующего характера, так и порядок расчета такого размера, исходя из размера фонда оплаты труда Института, показателей эффективности, достигнутых коллективом за соответствующий период, и иных обстоятельств.
 48. 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, премии).
 49. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются Институтом самостоятельно в пределах фонда оплаты труда. Размер и периодичность данных выплат устанавливаются ежегодно.
 50. 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. При установлении условий осуществления стимулирующих выплат локальным нормативным актом Института или коллективным договором для отдельных видов стимулирующих выплат может предусматриваться их выплата в полном размере вышеуказанным категориям работников.

VI. Условия оплаты труда директора, заместителей директора, учёного секретаря, главного бухгалтера.

51. Условия оплаты труда директора Института определяется 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.
52. Размер оклада директора Института 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 отражается в трудовом договоре, либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с директором Института.
53. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера Института устанавливаются на 10-20% ниже оклада директора Института приказами по Институту.
54. Директору Института устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
 - премиальные выплаты по итогам работы.
55. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы директору Института осуществляется по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации за достижение высоких результатов работы руководителя учреждения с указанием размера такой выплаты.
 56. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются директору Института 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 учреждений и их руководителей.
 57. Директору Института устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой III Положения в зависимости от условий труда.
 58. Заместители руководителя Института 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.
 59. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Института и среднемесячной заработной платы работников Института (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя 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 ноября 2018 г. № 64н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 10 декабря 2018 г., регистрационный №52945).

VII. Порядок и условия индексации заработной платы работников Института

60. Индексация заработной платы (далее – индексация) обеспечивает повышение уровня реального содержания работников.
61. Индексация проводится на основании распоряжения Правительства Российской Федерации для всех сотрудников ИБ РАН. Отдел кадров совместно с бухгалтерией подготавливают приказ об индексации зарплаты в течение пяти рабочих дней с момента выхода распоряжения Правительства Российской Федерации. Утвержденный директором ИБ РАН приказ об индексации является основанием для начисления зарплаты и изменением штатного расписания.
62. Источником финансирования индексации являются средства бюджета (государственного задания).
63. Размер индекса устанавливается приказом директора согласно распоряжения Правительства Российской Федерации.
64. Индексация является изменением условий оплаты труда, производится работодателем с учетом мотивированного мнения представителей работников в сроки, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

При установлении других сроков в распоряжения Правительства Российской Федерации работники должны быть предупреждены о таких изменениях в соответствии с распоряжением.

65. Размер индекса вступает в силу и применяется для расчета зарплаты с момента, указанного в локальном нормативном акте.
66. Индексации подлежит должностной оклад работника согласно штатному расписанию. При индексации размеры окладов подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.
67. При одновременном повышении минимального размера оплаты труда и индексации сначала проводится индексация, а затем сравнение новой зарплаты сотрудников с минимальным размером оплаты труда (МРОТ).
68. Задержка индексации приравнивается к задержке заработной платы. Лица, участвующие в реализации индексации заработной платы, несут персональную ответственность за его невыполнение или нарушение.

VII. Другие вопросы.

69. Выплата материальной помощи руководителю Института оформляется приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации на основании подтверждающих документов в следующих случаях:
 - а). вступление в брак руководителя Института (в размере оклада);
 - б). рождение ребенка у руководителя Института (в размере оклада);
 - в). смерть супруга, супруги, родителей, детей руководителя Института (в размере оклада);
 - г). утрата или повреждение имущества руководителя Института в связи с несчастным случаем, стихийным бедствием (в размере оклада);
 - д). 50-летие, 60-летие руководителя Института и далее каждые пять лет (в размере оклада);
 - е). болезнь руководителя Института свыше одного месяца подряд (в размере оклада).
70. В случае смерти руководителя Института материальная помощь выплачивается семье умершего (супруге (супругу), родителям, детям) на основании подтверждающих родство документов (в размере оклада).
71. Решение о выплате материальной помощи руководителю Института оформляется приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.
72. Условия выплаты материальной помощи заместителям руководителя Института, главному бухгалтеру Института и работникам, её конкретные размеры устанавливаются локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников.
73. Решение об оказании материальной помощи заместителям руководителя Института, главному бухгалтеру и работникам принимается руководителем Института после рассмотрения мотивированного письменного заявления работника, заместителя руководителя Института или главного бухгалтера и документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи.
74. Работникам Института могут выплачиваться иные выплаты социального характера (в том числе в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам и праздникам, в связи с

получением государственных наград Российской Федерации и ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации) в пределах экономии фонда оплаты труда (при наличии средств).