

**Федеральное государственное бюджетное учреждение науки
ИНСТИТУТ ЭЛЕМЕНТООРГАНИЧЕСКИХ СОЕДИНЕНИЙ
им. А.Н.Несмеянова Российской академии наук
(ИНЭОС РАН)**

ПРИКАЗ № 93

«25» июня 2021 г.

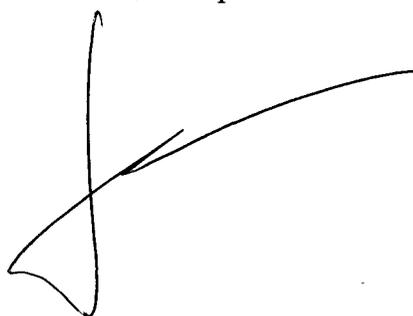
г. Москва

Об утверждении и введении в действие положения об оплате труда

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить «Положение об оплате труда работников ИНЭОС РАН»
2. Ввести в действие «Положение об оплате труда работников ИНЭОС РАН» (приложение № 1 к настоящему приказу) с 1 июля 2021 года.
3. Ознакомить работников ИНЭОС РАН с «Положением об оплате труда работников ИНЭОС РАН» под подпись.
4. Ранее действующее положение об оплате труда считать утратившим силу с момента вступления в силу нового «Положения об оплате труда работников ИНЭОС РАН».
5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



А.А. Трифонов

СОГЛАСОВАНО
Председатель Профкома ИНЭОС РАН,
К.Х.Н.
Тайц Е.С.



УТВЕРЖДАЮ
Директор ИНЭОС РАН,
чл-корр. РАН
Трифонов А.А.



Решение Ученого совета ИНЭОС РАН
Протокол № 5 от «10» июня 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

Федерального государственного бюджетного учреждения науки

Института элементоорганических соединений

им. А.Н. Несмеянова Российской академии наук

(ИНЭОС РАН)

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда (далее Положение) работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института элементоорганических соединений им. А.Н. Несмеянова Российской академии наук – внутренний нормативный документ Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института элементоорганических соединений им. А.Н. Несмеянова Российской академии наук (далее ИНЭОС РАН, учреждение, Институт), регулирующий отношения в области оплаты труда.

Положение разработано на основании следующих нормативных документов:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Постановление Правительства РФ от 05.08.2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных 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»;
- Приказа Минобрнауки России от 01 февраля 2021г №72 «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»;
- Федеральный закон от 23.08.1996 № 127-ФЗ "О науке и государственной научно-технической политике";
- Приказ Минздравсоцразвития РФ от 22.10.2007 № 663 "О методических рекомендациях по введению в федеральных бюджетных учреждениях новых систем оплаты труда";
- нормативных и методических документов Минздравсоцразвития России (Приказ от 3 июля 2008г. №305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей работников сферы научных исследований и разработок»; Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2008г. №

247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»; Приказ от 29 мая 2008г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»; Приказ Минздравсоцразвития РФ от 6 августа 2007г. №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

- Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

- Приказ Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 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»;

- Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»;

- Приказ Минздравсоцразвития РФ от 14.08.2008 г. № 425н «Об утверждении Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями – главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений» с изменениями, внесенными приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 20.02.2014г. № 103н»;

- «Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год» (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24.12.2019, протокол № 11)»;

- Федеральный закон от 29.11.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»;

- Федеральный закон от 29.11.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»;
- Устав Института.

Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Института за счет всех источников финансирования. Положение вводится в действие с момента его подписания и действует до его отмены.

При утверждении Положения об оплате труда работников учреждения учитывается мнение представительного органа работников.

1.2. На работников учреждения распространяются нормативные документы Российской Федерации в части государственных гарантий по оплате труда, в т.ч. минимального размера оплаты труда, сроков и очередности выплаты заработной платы, оплаты отпусков.

Система оплаты труда работников Института устанавливается настоящим Положением, коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. Система оплаты труда, предусмотренная данным Положением, призвана стимулировать эффективность и качество работы работников в выполнении задач, определенных Уставом учреждения, обеспечивать достойный уровень их материального обеспечения в соответствии с квалификацией, результативностью труда и реально отработанным рабочим временем.

Система оплаты труда включает в себя должностные оклады, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, размеры которых устанавливаются в пределах фонда оплаты труда ИНЭОС РАН, утвержденного на отчетный и плановый периоды.

1.3. Фонд оплаты труда на текущий календарный год формируется исходя из размера субсидий из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание услуг (выполнения работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников учреждения, как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства. Оплата труда

работников учреждения производится пропорционально отработанному времени (количеству отработанных работником дней в месяц в соответствии с табелем учета рабочего времени). Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.5. Должностной оклад работников, устанавливаемый в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше должностного оклада, выплачиваемого в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, отраженного в текущей версии плана финансово-хозяйственной деятельности ИНЭОС РАН, утвержденного на отчетный и плановый периоды.

1.7. 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 ТК РФ). Индексация заработной платы производится в порядке, определенном трудовым законодательством и иными нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

II. Порядок и условия оплаты труда работников ИНЭОС РАН

2.1. Системы оплаты труда работников ИНЭОС РАН устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- 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;
- 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, основанных на типовых нормах 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).

2.2. Система оплаты труда включает в себя размеры и порядок установления работникам Института:

- минимальных окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) (п. 2.4 II раздел настоящего Положения);
- повышающих коэффициентов к окладам (ставкам) по занимаемым должностям (далее – ПК) (п. 2.5 II раздел настоящего Положения);
- выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем выплат, утверждаемых в установленном порядке (пп.. 3,2;3,3; 3,4 III раздел настоящего Положения)
- выплат стимулирующего характера (IV раздел настоящего Положения)

2.3. Основные условия оплаты труда устанавливаются трудовым договором, заключаемым директором Института (либо иным уполномоченным лицом) с работником при приеме на работу.

Изменения в основные условия оплаты труда оформляются дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью трудового договора.

2.4. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), в соответствии с приложениями к настоящему Положению:

- Приложение №1 включает размеры должностных окладов по ПКГ должностей работников сферы научных исследований и разработок (далее- основной научный персонал): научно-технических, научных работников и руководителей структурных научных подразделений Института;

- Приложение № 2 включает размеры должностных окладов по ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, занимающих должности в аппарате управления, вспомогательных и содействующих подразделениях Института, а также ПКГ общеотраслевых профессий рабочих;

В случае, если должности работников ИНЭОС РАН, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются по ПКГ. По должностям работников, не включенных в ПКГ, размеры основных окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда.

Оклады (должностные оклады) пересматриваются учреждением в случае, если они установлены в меньшем размере, чем в настоящем Положении. Принятие настоящего Положения не является основанием для снижения окладов (должностных окладов), если они установлены в большем размере.

2.5. Повышающие коэффициенты (ПК) к окладам (должностным окладам) могут устанавливаться для дифференциации окладов (должностных окладов) работников в пределах соответствующей ПКГ, в т. ч. с учетом сложности трудовых функций, особых требований к квалификации в области соответствующей профилю выполняемой работы.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента устанавливается в пределах от 1 до 3,0.

Повышающие коэффициенты к минимальному окладу по занимаемой должности внутри ПКГ устанавливаются настоящим Положением. Размеры повышающих коэффициентов внутри ПКГ определяются исходя из того, что размеры должностных окладов с учетом повышающих коэффициентов не должны превышать минимальные размеры должностных окладов более высокой ПКГ.

Работникам Института, не имеющим высшего образования и занимающим должности, по которым тарифно-квалификационными требованиями предусмотрено наличие высшего образования, повышающие коэффициенты к минимальному окладу по занимаемой должности не устанавливаются.

2.6. Для дифференциации сложности трудовых функций, особых требований к квалификации в области выполняемых работ и заданий по соответствующему профилю подразделения Института, устанавливаются персональные повышающие коэффициенты.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику Института по решению дирекции. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу конкретного работника устанавливается приказом директора сроком на определенный период (месяц, квартал, полугодие и 1 (один) год).

Работникам, занимающим штатные не научные должности, на которых утвержденными квалификационными требованиями предусматривается наличие ученой степени кандидата и доктора наук, устанавливается повышенный персональный повышающий коэффициент.

Размеры ежемесячных доплат за ученую степень определены Постановлением Правительства РФ от 23.11.2006 г. № 712, пункт 5.4, включаются в оклады (должностные оклады) в соответствии с п. 4 ст. 163 Федерального закона № 185 от 02.07.2013 г. и составляют:

- докторам наук 7 000 рублей в месяц;
- кандидатам наук 3 000 рублей в месяц.

2.7. Размер должностного оклада руководителя учреждения 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.

2.8. Оклады (должностные оклады) заместителя директора по научной работе и главного бухгалтера, устанавливаются на уровне 80 % оклада (должностного оклада) директора Института.

2.9. Оклады (должностные оклады) других заместителей директора, главного инженера, главного энергетика, главного электроника, ученого секретаря

устанавливаются на уровне 60% от оклада (должностного оклада) директора Института в Приложении № 1 к настоящему Положению.

2.10. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений учреждения, устанавливаются на уровне 80% от окладов (должностных окладов) руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений в Приложении № 1 к настоящему Положению.

2.1.1. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III настоящего Положения.

2.2. Работникам учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV настоящего Положения.

2.3. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера Института и среднемесячной заработной платы его работников (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) не может превышать предельную кратность, установленную Приказом Минобрнауки России от 20 ноября 2018г. №64н (либо иным актуальным правовым нормативным актом). Расчет размера средней заработной платы в целях определения фактической кратности должен производиться в соответствии с нормами Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007г. № 922.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам Института устанавливаются выплаты компенсационного характера.

3.2. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 г. № 822, работникам ИНЭОС РАН могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

а) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

б) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;

в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплата за совмещение профессий (должностей), доплата за расширение сфер обслуживания, доплата за увеличение объема работы, доплата за выполнение работ различной квалификации, доплата за работу в ночное время);

г) оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

3.3. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными, опасными и особыми условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Порядок предоставления и определение размера, указанных компенсационных выплат, производится в соответствии с действующим трудовым законодательством (ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации).

Надбавка оформляется приказом по представлению службы охраны труда учреждения. Размер выплаты компенсационного характера устанавливается на уровне 4% от оклада (должностного оклада) работника, для научных работников - от оклада (должностного оклада) научного сотрудника.

3.4. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается работникам в порядке и размерах, установленных Постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006г. №573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

Надбавка включает в себя две составляющие: ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, и ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны.

Данная выплата (надбавка) устанавливается должностным лицам, имеющим оформленный в установленном порядке допуск к сведениям соответствующей степени секретности и допущенным к государственной тайне на постоянной основе.

Размер надбавки зависит от степени секретности сведений работника, к которым он имеет доступ, и устанавливается в следующем размере:

- за работу со сведениями, имеющими степень секретности «особой важности» - 50-75%;
- за работу со сведениями, имеющими степень секретности «совершенно секретно» - 30-50%;
- за работу со сведениями, имеющими степень секретности «секретно» - 5-15%.

Размер ежемесячной надбавки в процентах к должностному окладу (тарифной ставке) за стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны устанавливается в следующем размере:

- при стаже работы от 1 до 5 лет – 10%;
- при стаже работы от 5 до 10 лет – 15%;
- при стаже работы от 10 лет и выше – 20%.

3.5. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику учреждения устанавливается доплата по соглашению сторон, размер которой устанавливается с учетом содержания и объема дополнительной работы (проценты от должностного оклада по замещаемой должности либо конкретный размер денежной выплаты).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника (ст. 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации) путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору и издания приказа о поручении работнику выполнения дополнительной работы.

3.6. Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работниками Института регулируется в порядке, предусмотренном действующим трудовым законодательством, в соответствии со статьями 152 и 153

Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом постановления Конституционного суда от 28 июня 2018г. №26-П.

В настоящем Положении под сверхурочной понимается работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

За сверхурочную работу работникам устанавливается повышенная оплата в размере:

- за первые два часа сверхурочной работы – не менее полуторной часовой ставки;
- за последующие часы сверхурочной работы – не менее чем в двойном размере часовой ставки.

По желанию работника и его письменном согласии сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться представлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Привлечение работников к сверхурочной работе осуществляется на условиях и в порядке, установленных статьей 99 Трудового кодекса РФ. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.7. Компенсационные надбавки к должностным окладам работников носят системный характер и включаются в доход, который учитывается при исчислении средней заработной платы (для оплаты ежегодных отпусков, больничных листов, при назначении пенсий и в других случаях), однако новых окладов не образуют.

Надбавки к должностным окладам устанавливаются директором по представлению руководителей структурных подразделений Института.

Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце, надбавка компенсационного характера выплачивается пропорционально отработанному времени.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работников ИНЭОС РАН за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 г. № 818, с изменениями, внесенными приказами Минздравсоцразвития РФ от 19.12.2008 г. № 739н и от 17.09.2010 г. № 810 н работникам Института могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслуга лет;
- за трудовой вклад в выполнение проводимых Институтom научно-исследовательских работ, публикацию научных статей в журналах, индексируемых в базе данных "Сеть науки" (Web of Science), Scopus, РИНЦ (ВАК, RSCI Web of Science);
- премиальные выплаты по итогам работы.

Фонд стимулирующих выплат является частью фонда оплаты труда и делится на фонд стимулирующих надбавок и премиальный фонд.

Фонд стимулирующих выплат формируется за счет:

- средств субсидий из федерального бюджета,
- средств, поступивших от приносящей доход деятельности,
- иных источников поступления финансовых средств,
- средств экономии по фонду заработной платы, высвобождаемых в течении финансового года в результате оптимизации штатного расписания,
- экономии средств субсидии и внебюджетных средств по другим статьям.

Выплаты стимулирующего характера (надбавки) устанавливаются как единовременно, так и на определенный период (месяц, квартал, полугодие и т.д.). Размер стимулирующей выплаты (надбавки), установленной работнику на определенный период, пересматривается при переводе работника на иную должность (ставку, подразделение), а также в связи с изменением его

функциональных обязанностей, характера выполняемой работы либо при изменении системы оплаты труда в Институте. Конкретный размер стимулирующей выплаты может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничены.

Установление стимулирующей надбавки к окладу (должностному окладу) из средств субсидии на финансовое обеспечение государственного задания (за исключением стимулирующих надбавок за публикационную активность), производится приказом директора, которые оформляются на основании служебных записок руководителей структурных подразделений либо по решению дирекции Института.

Стимулирующие надбавки за публикационную активность рассчитываются в соответствии с «Положением о порядке расчета индивидуальных рейтингов публикационной активности научных сотрудников (работников) ИНЭОС РАН при распределении стимулирующих выплат за публикационную активность» от 26 июня 2020 г. и «Положением о порядке расчета премиальных выплат научным сотрудникам (работникам) ИНЭОС РАН по итогам деятельности за год» от 7 декабря 2018 г.).

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться, как пропорционально отработанному работником Института времени, так и вне зависимости от количества отработанных дней и объема занимаемой им ставки и определяются лишь результатом труда работника за определенный прошедший период.

При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств директор Института вправе приостановить выплаты стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату.

4.2. Стимулирующие надбавки за участие в работах по грантам, контрактам (договорам) на оказание услуг (выполнение работ) и иным проектам, относящимся к приносящей доход деятельности, выплачиваются из средств, поступивших из соответствующих источников. Из накладных расходов вышеперечисленных источников могут устанавливаться стимулирующие надбавки работникам АУП и вспомогательных подразделений за содействие в выполнении работ по

соответствующим проектам. При этом размер надбавки, устанавливаемый дирекцией по представлению руководителей подразделения, основывается на эффективности трудового участия работника и не зависит от количества отработанных им дней в месяце и определяется лишь результатом его работы (исключение составляет нахождение работника на листе временной нетрудоспособности или в отпуске без сохранения заработной платы).

Данные средства на выплату стимулирующих надбавок расходуются полностью, без создания резерва для выплаты отпускных, поэтому в расчете среднего заработка для расчета отпускных не учитываются (за исключением расчета среднего заработка для оплаты листов по временной нетрудоспособности).

При зачислении работников в штат учреждения по срочным трудовым договорам на выделенные штатные единицы с оплатой из указанных внебюджетных источников, размер оклада (должностного оклада), надбавки к заработной плате, а также компенсационные выплаты, регламентируются трудовым договором и определяются условиями финансирования из соответствующего источника (гранты, контракты, договоры на оказание услуг (выполнение работ) или иные проекты, относящиеся к приносящей доход деятельности). Оплата отпускных или компенсация за неиспользованный отпуск производится из того же источника, из средств которого был заключен трудовой договор.

4.3. Стимулирующие выплаты могут быть установлены в зависимости от выполнения показателей и критериев эффективности труда. При этом для научных работников учреждения учитывается наличие следующих оснований:

- трудовой вклад научного работника в выполнение проводимых учреждением научно-исследовательских работ (в составе временных научных коллективов);
- участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также участие в семинарах, проводимых учреждением, выступления по поручению руководства учреждения на конференциях и симпозиумах;
- публикационную активность в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, в журналах, индексируемых в наукометрических базах данных;

- публикации по профилю научной деятельности учреждения монографий, книг и учебников;
- осуществляемое по поручению руководства учреждения наставничество, чтение лекций, научное руководство аспирантами;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российской науки как внутри страны, так и за ее пределами;
- непосредственное участие в выполнении грантов, конкурсах, договорах гражданско-правового характера, экспериментальных группах и других приносящих доход мероприятиях;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области научных исследований, грантов государственных научных фондов;
- наличие объектов интеллектуальной собственности, патентов на них;
- участие в методической работе и инновационной деятельности учреждения;
- освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;
- использование новых эффективных технологий в процессе работы;
- успешное выполнение планов научно-исследовательских работ и других работ исследовательского характера за определенный срок (квартал, год) или по завершении работы (этапа);
- выполнение особо важных и срочных работ.

4.3.1. Настоящим Положением допускаются выплаты надбавок за выполнение научными работниками помимо научных исследований значительного объема научно-организационной работы: руководство секциями Ученого совета, научными советами и комиссиями, выполнение иных видов научно-организационных обязанностей.

4.3.2. Надбавки за работу в области интеграции науки и образования.

4.4. Для работников учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, основанием для осуществления стимулирующей выплаты является:

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

- выполнение особо важных и срочных работ;

- увеличение объема работ в текущем месяце, по сравнению с предшествующим (в том числе в связи с расширением площадей обслуживания в связи с временным отсутствием работника, по причине нахождения на больничном листе или в отпуске);

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Института, содействие в выполнении научно-исследовательских работ.

4.5. При установлении выплат стимулирующего характера работникам административно-управленческого и вспомогательного персонала основанием для их осуществления является:

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

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Института;

- осуществляемое по поручению руководства учреждения наставничество;

- участие в методической работе и инновационной деятельности учреждения;

- внедрение эффективных методов автоматизации труда;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Института, активное содействие в выполнении научно-исследовательской работы;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие работника в выполнении особо важных и срочных для Института работ, мероприятий.

4.6. Выплаты стимулирующего характера директору Института выплачиваются 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.

4.7. Премияльные выплаты (премии) работникам устанавливаются на основании приказа по Институту по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения или по решению дирекции по результатам работы подразделений за определенный период (год, полугодие, квартал, месяц) в следующих случаях:

- за достижение высоких научных результатов мирового уровня;
- за качество и эффективность исследований по результатам работы (по завершении работы, этапа);
- за своевременное и качественное исполнение научными работниками своих должностных обязанностей за отчетный период либо в разовом порядке;
- за разработку эффективных инициативных предложений по совершенствованию научной деятельности;
- за коммерциализацию результатов работ, выполненных за счет средств федерального бюджета, участие в выставках, достижения в инновационной деятельности научного учреждения и др.;
- за участие в организации и проведении научных мероприятий (конференций, семинаров и т.д.);
- по результатам конкурсов НИР, проводимых в Институте в соответствии с положениями, принятыми Ученым советом;
- по результатам конкурсов молодых ученых, проводимых в Институте в соответствии с Положением принятым Ученым советом;

4.8 По решению дирекции Института возможно назначение премиальных выплат как фиксированной суммой, так и в размере должностного оклада (или выплаты кратной определенному количеству должностных окладов) за:

- большой вклад в обеспечение рабочего процесса и успешной реализации уставной деятельности Института;
- многолетний плодотворный труд в ИНЭОС РАН в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 и 65 лет, далее каждые пять лет);
- профессиональный праздник - День химика;
- в связи с получением государственных наград Российской Федерации и

ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации;

- в связи с увольнением при окончании трудовой деятельности работника при непрерывном стаже работы в Институте не менее 5 лет.

Указанные выплаты производятся при наличии финансирования, данный вид премиальных выплат в исчисление средней заработной платы для оплаты отпусков не входит.

4.9. Премии заместителям директора устанавливаются приказом директора за достижение высоких показателей работы Института и имеют периодичность, указанную в п. 4.7. настоящего Положения.

Премии директору Института устанавливаются по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

4.10. Премии выплачиваются вне зависимости от количества отработанных дней в расчетном периоде и занимаемой ставки работника и определяются лишь результатом работ.

Объем выделяемого премиального фонда из общего объема фонда стимулирующих выплат определяется дирекцией Института.

V. Образовательная деятельность на условиях почасовой оплаты

5.1. Научные работники Института могут быть привлечены к реализации образовательного процесса для аспирантов Института на условиях почасовой оплаты труда. Нормативное количество педагогической работы (учебная нагрузка) рассчитывается в соответствии с учебным планом образовательной программы высшего образования – программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре Института, с учетом соответствия квалификации научного работника требованиям учебной программы.

5.2. Почасовая оплата труда производится из средств субсидии на выполнение государственного задания, выделенной на оказание образовательных услуг Институту. Данные выплаты производятся в соответствии с установленными приказом директора размерами почасовых ставок за каждый из видов образовательных услуг (чтение лекций, научное руководство аспирантами).

5.3. Работа на условиях почасовой оплаты труда для штатных работников оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору.

5.4. Выполнение педагогической работы на условиях почасовой оплаты труда не считается совместительством. Сведения об объеме оказанных образовательных услуг работниками Института предоставляются начальником отдела аспирантуры, координирующим образовательный процесс в Институте.

VI. Индексация заработной платы

6.1. Индексация должностного оклада (тарифной ставке) (далее по тексту — «индексация») направлена на обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников ИНЭОС РАН, ее покупательной способности в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

6.2. Индексация должностного оклада (тарифной ставке) работников ИНЭОС РАН производится из средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и в соответствии со следующими документами:

- Распоряжение Правительства Российской Федерации;
- Письмо Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

Индексация должностного оклада (тарифная ставка) производится в размерах и в сроки, указанные Федеральным государственным учреждением - главным распорядителем средств федерального бюджета.

6.3. Индексируется заработная плата работников ИНЭОС РАН путем внесения изменения в должностные оклады на коэффициент индексации в штатном расписании. Доплата за ученую степень индексации не подлежит.

VII. Работа по совместительству

7.1. Выполнение работником работы по совместительству должно осуществляться в свободное от основной работы время, при этом продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день и/или половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

Привлечение на работу в ИНЭОС РАН внешних совместителей возможно в случае отсутствия в учреждении штатных специалистов соответствующей профессии (квалификации), необходимости выполнения дополнительного объема

работ, недостаточного объема работ для их выполнения работником на условиях полной занятости и т.д.

Заработная плата внешних совместителей, с учетом стимулирующих и компенсационных выплат, не должна превышать половины средней заработной платы основных работников, занимающих аналогичные должности и имеющих аналогичную квалификацию и опыт работы.

7.2. Оплата труда работников, привлекаемых по гражданско-правовому договору, производится при наличии запланированного финансирования по данной статье и за счет экономии фонда заработной платы в ИНЭОС РАН, при условии выплаты основным работником установленных должностных окладов, компенсационных и других обязательных выплат, стимулирующих надбавок и премий.

7.3. Работа по внешнему совместительству, выполняемая работниками, может быть по любой профессии, специальности и должности, в т.ч. аналогичной той, которая выполняется по основному месту работы.

VIII. Другие вопросы оплаты труда работников учреждения

8.1. Работникам учреждения может оказываться материальная помощь.

Материальная помощь может выплачиваться работнику учреждения на основании заявления работника, в том числе в связи:

- * со смертью близких родственников;
- * с рождением, усыновлением ребенка;
- * болезнью работника, тяжелым материальным положением.

Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника и соответствующих подтверждающих документов. Материальная помощь выплачивается по решению директора. Материальная помощь выплачивается за счет и в пределах средств, формируемых из прибыли, получаемой от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения после уплаты налогов и сборов (при ее наличии), а также за счет экономии фонда заработной платы в ИНЭОС РАН.

IX. Гарантии и компенсации

9.1. Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений. Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом, сотрудникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора (статья 27 ТК РФ);
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и локальными нормативными актами института.

8.2. При временной нетрудоспособности ИНЭОС РАН выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом. Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральным законом.

8.3. На время проведения медицинского обследования за работниками, обязанными в соответствии с ТК РФ проходить такое обследование, сохраняется средний заработок по месту работы.

8.4. При направлении ИНЭОС РАН работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

IX. Сроки оплаты труда

9.1. Выплата заработной платы производится два раза в месяц не позднее 5 и 20 числа каждого месяца. При совпадении дней выплаты с выходными или праздничными днями зарплата выдается перед этими днями.

9.2. При выплате заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок в электронном виде или бумажном виде, 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.

9.3. Оплата по листкам временной нетрудоспособности, при условии соответствующего оформления и своевременного их представления, производится в дни ближайшей выдачи заработной платы.

9.4. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях и в размере, предусмотренных ст. 137 и 138 ТК РФ и иными нормативно-правовыми актами.