

Положение об оплате труда работников ИЭОПП СО РАН

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников ИЭОПП СО РАН (далее по тексту – Положение) регулирует порядок и условия оплаты труда работников ИЭОПП СО РАН (далее по тексту – Институт).

1.2. Положение разработано с учетом и в соответствии с:

- 1) Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- 2) постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 N 583 «О введении новых систем оплаты труда работников 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»;
- 3) Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 N 583;
- 4) Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 N 818 (далее – перечень видов выплат стимулирующего характера);
- 5) Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 N 822 (далее – перечень видов выплат компенсационного характера);
- 6) Профессиональными квалификационными группами общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н;
- 7) Профессиональными квалификационными группами должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 217н;
- 8) 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 Минобрнауки России от 14.03.2024 N 194;
- 9) Примерным положением об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности "Образование", утвержденным приказом Минобрнауки России от 14.03.2024 N 195;
- 10) Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2025 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2024, протокол N 10пр);
- 11) иными нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда;

12) правовыми позициями, изложенными в постановлениях Конституционного Суда Российской Федерации от 07.12.2017 N 38-П, от 28.06.2018 N 26-П, от 11.04.2019 N 17-П, от 16.12.2019 N 40-П, от 11.04.2023 N 16-П, от 15.06.2023 N 32-П, от 27.06.2023 N 35-П и от 23.09.2024 N 40-П (далее – правовые позиции КС РФ);

13) мнения Общественной первичной профсоюзной организацией работников Института экономики и организации промышленного производства СО РАН.

1.3. Положение распространяется на работников, состоящих в трудовых отношениях с Институтом.

1.4. При заключении трудовых договоров с работниками применяется примерная форма трудового договора с работником учреждения (приложение N 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы) и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении "эффективного контракта", утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 N 167н.

1.5. В трудовом договоре (дополнительным соглашении к трудовому договору) с работниками предусматриваются основные условия оплаты труда работника и условия их изменения, в том числе:

1) фиксированный размер должностного оклада (ставки заработной платы), установленный ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;

2) размеры и условия установления и осуществления выплат компенсационного характера;

3) условия получения выплат стимулирующего характера, критерии и показатели, определяющие достижение этих условий, а также размер и периодичность данных выплат.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Система оплаты труда.

2.1.1. Система оплаты труда устанавливается и изменяется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами, соглашениями и с учетом:

1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

2) государственных гарантий по оплате труда, в том числе с учетом правовых позиций КС РФ;

3) требований к системам оплаты труда работников государственных учреждений;

4) квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ);

5) перечня видов выплат компенсационного характера;

6) перечня видов выплат стимулирующего характера;

7) примерного положения об оплате труда, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя Института;

8) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

9) мнения представительного органа работников Института (Профсоюзного комитета).

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

1) **должностных окладов и тарифных ставок** – фиксированного размера оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за единицу времени (календарный месяц) без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

2) **выплат компенсационного характера**, призванных компенсировать влияние на работника неблагоприятных производственных факторов;

3) **выплат стимулирующего характера**, выполняющих функцию дополнительного средства побуждения работника к высокопроизводительному труду и к повышению эффективности его трудовой деятельности, а также функцию поощрения за выполненную работу (при условии выполнения работником установленных требований, критериев, показателей, условий).

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

2.1.4. В Институте устанавливаются повременная система оплаты труда в сочетании с премиальной системой.

Повременная система оплаты труда предусматривает зависимость величины заработной платы работников от фактически отработанного ими времени, учет которого ведется в соответствии с документами учета рабочего времени (табелями).

Премиальная система оплаты труда предусматривает поощрительные выплаты в виде ежемесячных, поквартальных, годовых и/или единовременных премий при соблюдении работниками показателей и условий премирования, установленных настоящим Положением, а также иными локальными актами Института, регламентирующих порядок и условия назначения премиальных и (или) стимулирующих выплат.

2.1.5. Работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 Положения.

2.1.6. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 Положения.

2.2. Заработная плата.

2.2.1. Заработная плата включает в себя вознаграждение за труд (должностные оклады, тарифные ставки), а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

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.

Премиальная часть заработной платы является переменной и зависит от наличия обстоятельств, указанных в настоящем Положении.

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

Оплата труда работников, 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 раздельно по каждой из должностей.

2.2.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ).

2.2.4. Заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении (совершенствовании) системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2.2.5. Индексация заработной платы осуществляется на основании и в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.3. Должностные оклады и повышающие коэффициенты.

2.3.1. Основные условия оплаты труда работников Института включают в себя порядок применения и размеры окладов (ставок) работников и повышающих коэффициентов (ПК) к окладам (ставкам) по занимаемым должностям.

2.3.2. Оклады (должностные оклады) работников Института устанавливаются штатным расписанием, которое утверждается директором Института и включает в себя все должности работников Института, в том числе профессии рабочих.

2.3.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются дифференцированно:

а) по должностям (профессиям) – на основе квалификационных уровней ПКГ. В случае если профессии (должности) работников, включенные в ПКГ, не распределены по квалификационным уровням, то размеры окладов устанавливаются по соответствующей ПКГ;

б) по должностям (профессиям), не включенным в ПКГ – в зависимости от сложности труда с учетом профессиональной подготовки в виде схем окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в зависимости от сложности труда.

2.3.4. Работникам устанавливаются **повышающие коэффициенты** согласно приложению № 1 к Положению. Для заместителей директора и главного бухгалтера повышающий коэффициент к должностным окладам не применяется.

2.3.5. Размер должностного оклада с учетом повышающего коэффициента может быть выше минимального размера должностного оклада более высокого уровня ПКГ.

2.3.6. Повышающие коэффициенты к окладам по соответствующим ПКГ устанавливаются работникам с учетом профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы и ученой степени по должностям, по которым в соответствии с квалификационными требованиями предусмотрены ученые степени.

2.4. Средства на оплату труда.

2.4.1. Средства на оплату труда идут из всех не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования.

2.4.2. Фонд оплаты труда формируется на календарный год, исходя из и за счет:

- 1) субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания;
- 2) целевых субсидий;
- 3) средств, поступающих от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности;
- 4) средств, поступающих РНФ и иных фондов.

2.4.3. За счет средств от приносящей доход деятельности по проектам и грантам, договорам, контрактам, соглашениям и иным, приносящим доход обязательствам, устанавливаются стимулирующие выплаты:

1) научным сотрудникам (главный научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, старший научный сотрудник, научный сотрудник, младший научный сотрудник), а также руководителям научных структурных подразделений, ученому секретарю, заместителям директора по научной работе, заместителю директора по развитию и инновациям, научному руководителю Института, руководителю научного направления Института – непосредственно за выполненные исследования (разработки);

2) инженерно-техническим работникам из состава научных структурных подразделений (ведущий инженер, инженер, инженер 1 категории, инженер 2 категории, лаборант, техник, программист, ведущий программист, переводчик и др. в соответствии со штатным расписанием – непосредственно за выполненные исследования (разработки) в случае нахождения в составе коллектива, в ином случае за работы, связанные с обеспечением исследований (разработок);

3) работникам и руководителям научно-вспомогательных подразделений, административно-управленческих служб, эксплуатационно-производственной службы – за работы, связанные с обеспечением исследований (разработок).

2.4.4. Размер стимулирующих выплат определяется руководителем соответствующего научного коллектива и утверждается Директором Института в абсолютном размере с учетом трудового вклада каждого работника в выполнение договора, контракта, гранта, проекта, соглашения и иных приносящих доход работ.

2.4.5. Предельная доля оплаты труда вспомогательного, административно-управленческого персонала составляет не более 40% от общего фонда оплаты труда.

2.4.6. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая материальную помощь, а также на выплаты стимулирующего характера.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Порядок установления выплат компенсационного характера, их размеры и условия применения устанавливаются в соответствии с законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.2. Работникам Института устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

1) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты);

2) выплаты (доплаты) 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).

3.3. **За работу в местностях с особыми климатическими условиями** (районный коэффициент) – устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации и начисляется на все виды выплат заработной платы. Каждому работнику гарантируется повышенная оплата (сверх установленного федеральным законом МРОТ) в случае выполнения работы в особых климатических условиях. Районный коэффициент не может включаться в состав МРОТ.

3.4. **За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных**, работникам устанавливается доплата, размер и срок которой устанавливаются по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы:

3.4.1. **За совмещение профессий (должностей)** – устанавливается доплата по соглашению сторон при выполнении работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (для рабочих) или должности.

3.4.2. **За расширение зон обслуживания** – устанавливается доплата по соглашению сторон работнику при расширении зон обслуживания.

3.4.3. **За увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника** без освобождения от работы, определенной трудовым договором, – устанавливается доплата по соглашению сторон работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

3.4.4. **За сверхурочную работу:**

1) время, отработанное в пределах установленной для работника продолжительности рабочего времени, оплачивается из расчета тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением всех дополнительных выплат, предусмотренных системой оплаты труда;

2) время, отработанное сверхурочно, оплачивается сверх заработной платы, начисленной работнику за работу в пределах установленной для него продолжительности рабочего времени, – из расчета полуторной (за первые два часа) либо двойной (за последующие часы) тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных системой оплаты труда, на одинарную тарифную ставку или одинарный оклад (должностной оклад).

3.4.5. **За работу в ночное время** – производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях: доплата составляет 40% часовой тарифной ставки, рассчитанной за час работы.

3.4.6. **За работу в выходные и нерабочие праздничные дни и (или) сверхурочную работу** – производится в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (ст. ст. 152, 153 ТК РФ).

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается работникам, получающим оклад, в размере:

а) 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;

б) не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.4.7. Оплата за работу, выполняемую сверх месячной нормы рабочего времени, исчисляется с применением компенсационных и стимулирующих выплат.

3.4.8. Учет сверхурочной работы каждого работника ведет руководитель структурного подразделения.

3.5. Выплаты компенсационного характера работникам устанавливаются приказом директора Института. Размер таких выплат и сроки начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником.

3.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

3.7. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и коллективными договорами.

3.8. Начисление и выплата доплат и надбавок компенсационного характера производится ежемесячно пропорционально отработанному времени в соответствии с табелями учета рабочего времени и условиями трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору).

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу и (или) стимулирования работников к качественному результату труда работникам могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

4.2. Выплаты стимулирующего характера не являются гарантированными, их размер не является фиксированным и зависит от оценки результатов труда работника, достижения индивидуальных и коллективных результатов труда (достижения показателей эффективности деятельности), а также финансово-хозяйственных обстоятельств.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников определяются отдельным локальным актом (Положение об оценке эффективности деятельности работников ИЭОПП СО РАН), принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, и содержат количественные показатели результативности труда работников и критерии качества результатов труда.

4.3. Назначение работникам выплат стимулирующего характера не является основанием для уменьшения размеров окладов (ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера.

4.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом выполнения работником установленных показателей и критериев эффективности деятельности и выплачиваются в виде:

1) надбавки – выплаты, направленной на стимулирование работника к качественному результату труда, мотивации к повышению уровня квалификации, на поощрение работника за качественно выполняемую работу;

2) премии – единовременные выплаты по итогам работы в отчетном периоде (месяц, квартал, год), направленной на поощрение работника за выполненную работу (часть работ) в целях повышения эффективности деятельности работника.

4.5. Поощрение работника по одному и тому же основанию одновременно и в виде премии и в виде надбавки не допускается.

4.6. Условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера.

4.6.1. Условия осуществления выплат стимулирующего характера и их размеры устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением, Положением об оценке эффективности деятельности работников ИЭОПП СО РАН, иными локальными нормативными актами Института.

Условия получения выплат стимулирующего характера, критерии и показатели, определяющие достижение указанных условий, а также размеры и периодичность данных выплат конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником.

4.6.2. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимается Институтом самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, сформированного за счет всех источников (бюджетных и внебюджетных).

4.6.3. Размер стимулирующей выплаты может устанавливаться как в твердой сумме, так и в процентах от размера должностного оклада. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

4.6.4. При наличии факта применения к работнику дисциплинарного взыскания в оцениваемый период стимулирующие выплаты могут быть снижены при условии, что это не приведет к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

При отсутствии финансовых (бюджетных и/или внебюджетных) средств стимулирующая выплата может не назначаться.

4.6.5. **Премии** – это выплаты стимулирующего характера, которые выплачиваются работникам единовременно по итогам работы (части работ) за оцениваемый период (месяц, квартал, год) в целях поощрения работников за:

- 1) интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) качество выполняемых работ;
- 3) выполнение особо важных и срочных работ.

4.6.6. Размеры премий работникам определяются в зависимости от степени их участия в выполнении работ, сложности и важности решаемых проблем, новизны и эффективности предложенных решений, своевременности и качества выполнения работ.

4.6.7. Конкретный размер премии определяется в соответствии с личным вкладом работника в выполнении поставленных перед работником задач, установленных ему показателей.

4.6.8. **Надбавки** устанавливаются на срок, не превышающий одного календарного года, и не переходят на следующий календарный год. Размер надбавки и (или) срок ее установления может уменьшаться в случаях, предусмотренных настоящим Положением.

4.7. Порядок назначения и выплаты выплат стимулирующего характера.

4.7.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и выплачиваются по приказу директора Института на основании служебных записок заместителей директора, ученого секретаря, руководителей структурных подразделений, руководителей договорных работ,

проектов проведения научных исследований и других проектов, имеющих внебюджетное финансирование.

Служебная записка должна быть предварительно согласована с финансовыми службами Института (Планово-экономический отдел, бухгалтерия).

4.7.2. Выплаты стимулирующего характера, обеспечивающие реализацию Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 N 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», производятся при наличии в распоряжении Института финансовых ресурсов, выделяемых на эти цели, или при наличии экономии фонда оплаты труда, экономии средств субсидии на выполнение государственного задания, финансовых средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Института, после оплаты прямых затрат и обязательных платежей, связанных с приносящей доход деятельностью.

4.7.3. За работником, не отработавшим целого календарного года (отпуск, болезнь, иные уважительные причины), право на получение премии по итогам работы за год (за два года при учете показателей эффективности научных сотрудников) сохраняется.

4.7.4. При назначении выплат стимулирующего характера за оцениваемый период **для всех категорий работников учитываются:**

1) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде, в том числе трудовой дисциплины;

2) выполнение показателей и критериев, установленных Положением об оценке эффективности деятельности работников ИЭОПП СО РАН;

3) инициатива, творчество, новаторство и внедрение современных форм и методов организации труда;

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

5) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Института;

6) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

7) участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;

8) разработка и внедрение рационализаторских предложений;

9) достижение Институту результатов показателей эффективности деятельности Института по результатам оценки эффективности исполнения работниками трудовых обязанностей;

10) наличие финансовых (бюджетных и/или внебюджетных) средств;

11) примененные к работнику дисциплинарные взыскания в оцениваемый период.

4.7.5. В случае наличия в оцениваемый период примененного к работнику дисциплинарного взыскания, материальное поощрение в виде выплаты единовременной премии, не являющейся частью заработной платы, к работнику не применяется.

4.7.6. При прекращении трудового договора с работником до истечения оцениваемого периода и до принятия решения о назначении работнику премии по итогам работы в оцениваемый период работник лишается права на получение премии по итогам работы за этот период.

4.7.7. При прекращении трудового договора с работником после принятия решения о назначении работнику премии по итогам работы за оцениваемый период, право на получение премии по итогам работы за этот период за работником сохраняется.

4.8. **Стимулирующие выплаты научным сотрудникам** (главный научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, старший научный сотрудник, научный сотрудник, младший научный сотрудник), руководителям научных структурных подразделений, ученому секретарю, заместителям директора по научной работе, заместителю директора по развитию и инновациям, научному руководителю Института, руководителю научного направления Института.

4.8.1. Выплаты за **интенсивность и высокие результаты работ** могут быть установлены за:

- 1) интенсивный напряженный труд;
- 2) успешное выполнение планов научно-исследовательских работ и других работ исследовательского характера за определенный срок (квартал, год) или по завершении работы (этапа);
- 3) достижение показателей эффективности деятельности научных работников по итогам оценки результативности научной деятельности работников и (или) возглавляемых ими подразделений (отделов, лабораторий);
- 4) участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций;
- 5) участие в семинарах, проводимых Институтом, выступления на конференциях и симпозиумах как внутри страны, так и за ее пределами;
- 6) создание результатов интеллектуальной деятельности, учтенных в государственных информационных системах;
- 7) научное руководство аспирантами и соискателями Института;
- 8) адаптацию к профессиональной деятельности (только для молодых специалистов и молодых ученых на период адаптации);
- 9) освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;
- 10) присуждение ученой степени и (или) ученого (почетного) звания;
- 11) участие в методической работе и инновационной деятельности Института;
- 12) использование новых эффективных технологий в процессе работы;
- 13) достижения в инновационной деятельности Института;
- 14) привлечение финансирования;
- 15) выполнение особо важных и срочных работ.

4.8.2. Выплаты за **качество выполняемых работ** могут быть установлены за:

- 1) трудовой вклад в выполнение проводимых Институтом научно-исследовательских работ (в том числе в составе временных творческих коллективов);
- 2) организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российской науки как внутри страны, так и за ее пределами;
- 3) непосредственное участие в выполнении грантов, научно-исследовательских договорах и соглашениях, учитываемых во внебюджетных источниках финансирования Института, в конкурсах, экспериментальных группах, в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области научных исследований, грантов государственных научных фондов и других приносящих доход мероприятиях;
- 4) наличие государственной регистрации и правовой охраны результатов интеллектуальной деятельности, полученных работником и (или) при его участии, в Российской Федерации, за ее пределами, а также их использование;
- 5) 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, а также других почетных званий и ведомственных наград при условии соответствия государственных (ведомственных) наград и почетных званий по направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности;
- 6) наличие статуса высококвалифицированного специалиста в соответствии с федеральным законом от 25.07.2002 N115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации».

4.9. **Стимулирующие выплаты молодым специалистам и молодым ученым.**

4.9.1. **Молодые специалисты** – научные работники в возрасте до 35 лет включительно, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые принятые (по основному месту работы) на работу в соответствии с направлением подготовки (полученной специальностью) в течение одного года со дня получения профессионального образования.

Молодые ученые – научные работники в возрасте до 35 лет включительно, имеющие ученую степень.

4.9.2. Статус молодого специалиста устанавливается однократно и действует в течение трех лет. При этом статус продлевается, если работник:

а) призван на военную службу или направлен на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

б) воспользовался отпуском по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

4.9.3. Ежемесячная стимулирующая надбавка молодым специалистам устанавливается в течение 3 лет после получения профессионального образования в размере 10-20% оклада, а имеющим диплом с отличием – в размере 20-30% оклада.

4.9.4. Ежемесячная стимулирующая надбавка молодым ученым устанавливается в течение 3 лет после присуждения ученой степени в размере 10-20% оклада.

4.9.5. В случае если работник одновременно является и молодым специалистом и молодым ученым, то такой работник имеет право на одновременное получение обеих соответствующих выплат, предусмотренных п.п. 4.9.3 и 4.9.4 Положения.

4.9.6. Стимулирующие надбавки молодым специалистам и молодым ученым устанавливаются на основании приказа директора Института. Решение о назначении и о размерах надбавок принимает директор Института.

4.10. Стимулирующие выплаты инженерно-техническим работникам из состава научных структурных подразделений (ведущий инженер, инженер, инженер 1 категории, инженер 2 категории, лаборант, техник, программист, ведущий программист, переводчик и др. в соответствии со штатным расписанием).

4.10.1. Выплаты за **интенсивность и высокие результаты работ** могут быть установлены за:

1) интенсивный напряженный труд;

2) успешное выполнение планов научно-исследовательских работ и других работ исследовательского характера за определенный срок (квартал, год) или по завершении работы (этапа);

3) участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций;

4) публикации по профилю научной деятельности Института монографий, книг и учебников;

5) участие в методической работе и инновационной деятельности Института;

6) использование новых эффективных технологий в процессе работы;

7) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Института;

8) участие в выполнении важных и срочных работ, мероприятий.

4.10.2. Выплаты за **качество выполняемых работ** могут быть установлены за:

1) трудовой вклад в выполнении проводимых Институтom научно-исследовательских работ, в выполнении договора, контракта, гранта, проекта, соглашения и иных приносящих доход работ (в том числе в составе временных творческих коллективов);

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

3) непосредственное участие в выполнении или выполнении работ, связанных с сопровождением грантов, научно-исследовательских договорах и соглашениях, учитываемых во внебюджетных источниках финансирования Института, в конкурсах, экспериментальных группах, в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области научных исследований, грантов государственных научных фондов;

4) наличие объектов интеллектуальной собственности, охранных документов (патентов, свидетельств о государственной регистрации) на них;

5) качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Института;

6) качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности.

4.11. Стимулирующие выплаты работникам научно-вспомогательных подразделений, работникам административно-управленческих служб (должностей); работникам эксплуатационно-производственных служб, заместителю директора по общим вопросам; руководителям иных не научных структурных подразделений (отделов, центров, лабораторий) согласно структуре и штатному расписанию Института.

4.11.1. Выплаты за **интенсивность и высокие результаты** работ могут быть установлены за:

1) инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

2) интенсивный напряженный труд;

3) выполнение особо важных и срочных работ;

4) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Института;

5) участие в выполнении важных и срочных работ, мероприятий.

4.11.2. Выплаты за **качество выполняемых работ** могут быть установлены за:

1) качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Института;

2) качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

3) выполнение работ, связанных с обеспечением выполнения грантов, научно-исследовательских договорах и соглашениях, учитываемых во внебюджетных источниках финансирования Института.

4.12. Стимулирующие выплаты работникам рабочих профессий.

4.12.1. Выплаты за **интенсивность и высокие результаты** работ могут быть установлены за:

1) интенсивный напряженный труд;

2) выполнение особо важных и срочных работ.

4.12.2. Выплаты за **качество выполняемых работ** могут быть установлены за:

1) особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Института.

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

5. Условия оплаты труда директора, его заместителей и главного бухгалтера

5.1. Заработная плата труда директора, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. **Размер должностного оклада и условия оплаты труда директора** определяется Министерством науки и высшего образования Российской Федерации (далее – Минобрнауки России) 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.

5.3. Директору Института устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

1) за интенсивность и высокие результаты работы;

2) премиальные выплаты по итогам работы.

5.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы директору Института осуществляется по решению Минобрнауки России за достижение высоких результатов работы с указанием размера такой выплаты.

5.5. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются директору Института по решению Минобрнауки России с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждений и их руководителей.

5.6. Размер должностного оклада и условия оплаты труда заместителей директора и главного бухгалтера Института устанавливаются в соответствии с настоящим Положением.

Должностной оклад заместителей директора и главного бухгалтера Института устанавливается на 10-30% ниже должностного оклада директора Института. Конкретный размер, устанавливаемого процента определяется директором Института.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру Института устанавливаются в соответствии с настоящим Положением и Положением об оценке эффективности деятельности работников ИЭОПП СО РАН.

5.7. Соотношение среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера Института и среднемесячной заработной платы работников Института, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год в соответствии с законодательно установленным порядком.

5.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера Института и среднемесячной заработной платы работников Института (без учета заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера) определяется нормативным правовым актом Минобрнауки России.

6. Порядок и условия установления иных выплат

6.1. В целях социальной защищенности работников Института и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад, в пределах финансовых средств на оплату труда по решению директора Института может выплачиваться единовременная премия в следующих случаях:

- 1) в связи с юбилейными датами (по случаю достижения работником пятидесятилетнего возраста и каждые последующие 5 лет);
- 2) при увольнении в связи с уходом на пенсию;
- 3) в связи с увольнением по состоянию здоровья согласно медицинскому заключению.

6.2. В пределах утвержденного фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь на основании личного заявления работника в случае:

- 1) смерти близких родственников (родителей, супруга, детей) при наличии соответствующих документов. В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи на основании заявления одного из членов семьи;
- 2) наступления непредвиденных событий (несчастный случай, др.), требующих значительных затрат денежных средств, подтвержденных соответствующими документами.

6.3. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается директором по согласованию с Профсоюзным комитетом на основании личного заявления работника и подтверждающих документов.

6.4. Выплата материальной помощи производится за счет средств, получаемых от приносящей доход деятельности.

6.5. Выплаты и поощрения социального характера выплачиваются Институтом за счет экономии фонда оплаты труда.

7. Порядок выплаты заработной платы

7.1. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца (23 числа – выплата за первую половину месяца, 08 числа – за вторую половину месяца, но не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена).

7.2. Выплата заработной платы производится в денежной форме в рублях путем перечисления согласно ст. 30.5 Федерального закона от 27.06.2011 N 161-ФЗ «О национальной платежной системе» на указанный работником карт-счет в банке, либо выплачивается в кассе Института.

7.3. При выплате заработной платы работник извещается в письменной форме (или электронной форме) о составных частях начисленной заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате и о размерах иных сумм, начисленных работнику. Расчетный листок, содержащий вышеуказанную информацию, выдается по просьбе работника ему лично или направляется на адрес электронной почты работника. Расчетные листы хранятся в бухгалтерии. Выдача расчетных листов третьим лицам не допускается.

7.4. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день прекращения трудового договора.

7.5. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

7.6. Выплата пособий по временной нетрудоспособности осуществляется на основании листка нетрудоспособности в соответствии с законодательством.

8. Заключительные положения.

8.1. Положение об оплате труда работников ИЭОПП СО РАН утверждается приказом директора Института с учетом мнения представительного органа работников Института (Профсоюзного комитета), вступает в силу с момента его утверждения и действует до принятия нового. Любые изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, принимаются с учетом мнения представительного органа работников Института (Профсоюзного комитета).

8.2. На момент утверждения настоящего Положения к нему прилагается:

Приложение «Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам / квалификационным уровням работников Института с учетом повышающих коэффициентов»;

8.3. Оригинал Положения об оплате труда хранится в бухгалтерии.

**Размеры должностных окладов
по профессиональным квалификационным группам / квалификационным уровням
работников Института с учетом повышающих коэффициентов**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень Наименование должностей	Повышающий коэффициент	Должностной оклад, рублей ¹
1.	ПКГ должностей научных работников и руководителей научных структурных подразделений		
1.1	1 квалификационный уровень	1	27100
	Младший научный сотрудник	1	27100
	Научный сотрудник	1,08	29268
	Младший научный сотрудник со степенью кандидата наук	1,1107	30100
	Научный сотрудник со степенью кандидата наук	1,1907	32268
	Научный сотрудник со степенью доктора наук	1,3383	36268
1.2	2 квалификационный уровень	1	32000
	Старший научный сотрудник	1	32000
	Старший научный сотрудник со степенью кандидата наук	1,09375	35000
	Старший научный сотрудник со степенью доктора наук	1,21875	39000
1.3	3 квалификационный уровень	1	37000
	Ведущий научный сотрудник со степенью кандидата наук	1,081	40000
	Ведущий научный сотрудник со степенью доктора наук	1,1891	44000
1.4	4 квалификационный уровень	1	43300
	Ученый секретарь без степени	1	43300
	Ученый секретарь со степенью кандидата наук	1,0692	46300
	Главный научный сотрудник со степенью доктора наук, ученый секретарь со степенью доктора наук	1,1616	50300
	Заведующий отделом, лабораторией, центром со степенью кандидата наук	1,0692	46300
	Заведующий отделом, лабораторией, центром со степенью доктора наук	1,1616	50300
	Научный руководитель, руководитель научного направления	1,5	64950
2.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих <u>второго</u> уровня»		
2.1	1 квалификационный уровень	1	20300
	Лаборант, техник	1	20300
2.2	2 квалификационный уровень	1	20600
	Заведующий складом, заведующий хозяйством	1,11	22866
	Заведующий канцелярией	1,35	27810

2.3	3 квалификационный уровень	1	22800
	Заведующий библиотекой	1,32	31920
3.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих <u>третьего уровня</u>»		
3.1	1 квалификационный уровень	1	25100
	Бухгалтер, инженер, экономист, юрисконсульт, редактор, переводчик, специалист по закупкам, специалист по делопроизводству, специалист по связям с общественностью, инженер по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений	1	25100
3.2	2 квалификационный уровень	1	25700
	<u>2 категория</u> бухгалтер, инженер, экономист, библиотекарь, программист	1	25700
3.3	3 квалификационный уровень	1	25900
	<u>1 категория</u> бухгалтер, инженер, экономист, юрисконсульт, редактор, программист	1	25900
3.4	4 квалификационный уровень	1	26400
	<u>Ведущий</u> специалист (инженер, программист, математик, инженер по ГО и ЧС, специалист по охране труда, специалист по связям с общественностью, редактор), помощник директора по международным связям, главный библиотекарь	1	26400
	<u>Ведущий</u> специалист (специалист по кадрам, экономист, бухгалтер, специалист по закупкам), главный библиограф	1,07197	28300
3.5	5 квалификационный уровень	1	28300
	Заместитель главного бухгалтера	1,07067	30300
4.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих <u>четвертого уровня</u>»		
4.1	1 квалификационный уровень	1	30300
	Заведующий УОП, заведующий издательством, руководитель группы технической поддержки и информационного обеспечения	1	30300
	Заведующий отделом кадров, руководитель контрактной службы	1,1	33330
	Заведующий научно-организационным отделом, начальник планово-экономического отдела, помощник директора	1,2	36360
	Заведующий научно-организационным отделом, к.э.н.	1,528	46300
4.2	2 квалификационный уровень	1	31600
	Главный инженер, главный юрисконсульт	1	31600
5.	ПКГ «Должности профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений»		
5.1	1 квалификационный уровень	1	27100
	Ассистент, преподаватель	1	27100
5.2	2 квалификационный уровень	1	32000
	Старший преподаватель	1	32000
	Заведующий отделом аспирантуры и докторантуры	1,05	33600
5.3	3 квалификационный уровень	1	37000
	Доцент	1	37000
5.4	4 квалификационный уровень	1	43300
	Профессор	1	43300
6.	ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих <u>первого уровня</u>»		

6.1	1 квалификационный уровень	1	19500
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (гардеробщик, грузчик, дворник, уборщик производственных и служебных помещений)	1	19500
7.	ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
7.1	1 квалификационный уровень	1	20500
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (токарь)	1	20500
7.2	2 квалификационный уровень	1	21500
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, монтажник внутренних санитарно-технических систем и оборудования, столяр, электромонтер связи)	1	21500
7.3	3 квалификационный уровень	1	22000
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (печатник плоской печати, наладчик полиграфического оборудования)	1	22000