


**ОДОБРЕНО**

Ученым советом  
ИОС УрО РАН  
«14» июля 2021 г.  
Протокол № 6

**УТВЕРЖДАЮ**

И.о. директора ИОС УрО РАН  
Д.Х.Н.  Е.В. Вербицкий  
«14» июля 2021 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ  
об оплате труда работников ИОС УрО РАН**

**I. Общие положения**

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института органического синтеза им. И.Я. Постовского Уральского отделения Российской академии наук (ИОС УрО РАН) (далее учреждение) разработано в соответствии с приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 01 февраля 2021г. № 72, пунктом 2(1) Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583, с учетом Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2008 г. № 425н, в который были внесены изменения приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников и руководителей учреждения.

1.2 Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников учреждения 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).

1.3 Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. Система оплаты труда, включающая размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется из финансового обеспечения учреждения.

1.4 Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами учреждения или коллективным договором.

1.5 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 учреждений, 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.

1.6 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).

1.7 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.

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

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

2.1 Системы оплаты труда работников учреждения 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;

- 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;

- систем нормирования труда (включая нормы времени, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы и другие типовые нормы).

2.2 Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения их профессий (должностей) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ).

В случае если профессии (должности) работников, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов устанавливаются в соответствии с ПКГ.

Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (уровням) приведены в приложении № 1 к Положению.

2.3 Размеры окладов работников, не включенных в ПКГ, устанавливаются в зависимости от сложности труда.

2.4 Размеры окладов по профессиональным должностям работников сферы научных исследований и разработок установлены 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» с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 740н.

2.5 Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих установлены согласно Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 декабря 2008 г. № 718н.

2.6 Оплата труда педагогических работников учреждений производится в порядке, установленном для указанных работников учреждений по виду экономической деятельности «Образование». Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей профессорско-преподавательского состава установлены согласно

Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп работников высшего и дополнительного профессионального образования»

2.7 Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих установлены согласно Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 августа 2008г. № 417н. Согласно Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 6 августа 2007 г. № 525 “О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам” профессии рабочих, входящие в одну профессиональную квалификационную группу, могут быть структурированы по квалификационным уровням этой профессиональной квалификационной группы в зависимости от сложности выполняемых работ и уровня квалификационной подготовки, необходимой для работы по профессии рабочего.

2.8 С учетом финансового обеспечения выполнения учреждением государственного задания может производиться корректировка размеров окладов работников в сторону их повышения.

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

2.10 Работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV настоящего Положения.

2.11 К размеру оклада (должностного оклада) по квалификационному уровню/ ПКГ может быть применен повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности. В повышающих коэффициентах к окладу по должностям, по которым в соответствии с квалификационными требованиями предусмотрены ученые степени, учитывающие доплаты за наличие у работников ученой степени. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по соответствующим ПКГ устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

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

3.1 С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера.

3.2 В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

3.4 В районах с особыми климатическими условиями к заработной плате работников учреждения применяются компенсационные выплаты в виде районного коэффициента.

Размер районного коэффициента определяется в соответствии с действующим законодательством и составляет 15%.

3.5 При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам учреждения по соглашению сторон, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы. Указанная доплата устанавливается в пределах и за счет имеющихся финансовых средств.

3.6 Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время". Минимальный размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20% оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время. Размер доплаты сторожевой охраны за работу в ночное время устанавливается в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада) (постановление Госкомтруда СССР от 6 августа 1990 г. N 313/14-9).

3.7 Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам учреждения устанавливается в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8 Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации. Указанная компенсационная выплата устанавливается работникам, допущенным к работе со сведениями, составляющими государственную тайну, на период выполнения соответствующих работ. Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

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

4.1 В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.2 Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет финансового обеспечения учреждения.

4.3 Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

4.4 Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением, коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа, и конкретизируются в трудовом договоре работника.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

4.5 Размеры и условия выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения устанавливаются в зависимости от выполнения показателей и критериев оценки эффективности труда работников. При этом учитываются:

4.5.1 Для научных работников учреждения:

трудовой вклад научного работника в выполнение проводимых учреждением научно-исследовательских работ (в составе временных творческих 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, 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;

присуждение ученой степени и (или) ученого звания и (или) почетного звания;

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);

достижения в инновационной деятельности учреждения;

выполнение особо важных и срочных работ.

другие показатели и условия.

4.5.2 Для работников учреждений, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих:

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

выполнение особо важных и срочных работ и других видов работ, связанных со спецификацией деятельности учреждения;

другие показатели и условия.

4.5.3 Для всех категорий работников:

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 учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;

разработку и внедрение рационализаторских предложений;

другие показатели и условия.

4.6 Конкретный размер стимулирующей выплаты может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Условия получения выплат стимулирующего характера, критерии и показатели, определяющие достижение этих условий, а также периодичность данных выплат устанавливаются локальными нормативными актами учреждения или в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работника.

4.7 Условия прекращения (остановки) осуществления выплат стимулирующего характера должны быть отражены в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работника.

4.8 Конкретный размер выплаты стимулирующего характера, которая выплачивается работнику с периодичностью, указанной в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), определяется с учетом достижений условий (значений критериев и показателей), установленных для данной выплаты.

## **V. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, главного бухгалтера**

5.1 Условия оплаты труда руководителя учреждения 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.

5.2 Размер 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, либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения.

5.3 Оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада руководителя учреждения приказами по учреждению.



5.4 Руководителю учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;  
премиальные выплаты по итогам года.

5.5 Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения осуществляется по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации за достижение высоких результатов работы руководителя учреждения с указанием размера такой выплаты.

5.6 Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются руководителю учреждения 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.

5.7 Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой III Положения в зависимости от условий труда.

5.8 Заместители руководителя учреждения и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами III и IV настоящего Положения в зависимости от условий их труда.

5.9 Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (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. № 64 н.

## **VI. Другие вопросы**

6.1 Выплата материальной помощи руководителю учреждения производится на основании подтверждающих документов в следующих случаях:

- а) вступление в брак руководителя учреждения (в размере оклада);
- б) рождение ребенка у руководителя учреждения (в размере оклада);
- в) смерть супруга, супруги, родителей, детей руководителя учреждения (в размере оклада);

г) утрата или повреждение имущества руководителя учреждения в связи с несчастным случаем, стихийным бедствием (в размере оклада);

д) 50-летие, 60-летие руководителя учреждения и далее каждые 5 лет (в размере оклада);

е) болезнь руководителя учреждения свыше одного месяца подряд (в размере оклада).

6.2 В случае смерти руководителя учреждения материальная помощь выплачивается семье умершего (супруге(супругу), родителям, детям) на основании подтверждающих родство документов (в размере оклада).

6.3 Решение о выплате материальной помощи руководителю учреждения оформляется приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

6.4 Условия выплаты материальной помощи заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру и работникам, ее конкретные размеры устанавливаются локальным актом с учетом мнения представительного органа работников.

6.5 Решение об оказании материальной помощи заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения и работникам принимается руководителем учреждения после рассмотрения мотивированного письменного заявления работника и документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи.

6.6 Работникам учреждения при наличии средств по фонду оплаты труда 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).

## **VII. Виды выплат стимулирующего характера руководителям и научным работникам по показателям и критериям оценки эффективности деятельности**

### **7.1 Премии.**

Премии, устанавливаемые научным работникам института на основании приказа по учреждению по итогам конкурсов результатов научно-исследовательских работ, проводимых в учреждении, в соответствии с положением об этих конкурсах, принятым Ученым советом учреждения.

Премии, устанавливаемые молодым ученым института на основании приказа по учреждению за лучшую работу (исследование) по итогам конкурсов результатов научно-исследовательских работ, проводимых в учреждении молодыми учеными, в соответствии с положением об этих конкурсах, принятым Ученым советом учреждения.

Премии научным работникам устанавливаются по итогам выполнения научно-исследовательских работ на основании приказа по учреждению по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения:

- за достижение высоких научных результатов мирового уровня;
- за качество и эффективность исследований по результатам работы (по завершению этапа, работы);
- за своевременное и качественное исполнение научными работниками своих должностных обязанностей за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год), либо в разовом порядке;
- за разработку эффективных инициативных предложений по совершенствованию научной деятельности;
- за коммерциализацию результатов работ, выполняемых за счет средств федерального бюджета, участие в выставках, достижения в инновационной деятельности учреждения и др.;
- за участие в организации и проведении научных мероприятий (конференций, семинаров и т. д.).

Размер премии конкретному работнику не ограничивается.

Премии заместителям директора по научной работе, по инновационной деятельности, а также ученому секретарю за достижение высоких показателей работы учреждения устанавливаются решением директора учреждения.

Премирование директора учреждения производится распоряжением вышестоящего органа в пределах и за счет имеющихся финансовых средств.

#### 7.2 Рейтинговые стимулирующие надбавки.

Рейтинговые стимулирующие надбавки устанавливаются в начале года на основе индивидуального рейтинга, рассчитываемого на основе показателей работы научного сотрудника.

Средства, предусматриваемые в учреждении на выплату рейтинговых надбавок, распределяются между его научными сотрудниками пропорционально их индивидуальным рейтингам.

Объем средств, направляемых на выплату рейтинговых стимулирующих выплат, определяется директором, исходя из финансовой ситуации в институте.

Комиссия для установления выплат стимулирующего характера создается ежегодно приказом директора из числа руководителей и ведущих ученых учреждения с участием представителя профсоюзного комитета учреждения.

Квалификация научного работника или руководителя, сложность выполняемых им трудовых обязанностей, научное руководство исследованиями учитываются в должностных окладах и при установлении выплат стимулирующего характера не учитываются.

Надбавки устанавливаются на срок, не превышающий одного года, и выплачиваются ежемесячно пропорционально отработанному времени.

Надбавки устанавливаются директором с учетом рекомендаций ученого совета учреждения:

- по индивидуальным показателям результативности научной деятельности (ПРНД);
- пропорционально индивидуальным ПРНД научных работников, определяемым на основе учета результатов их работы за предыдущие два года и утвержденных Комиссией;
- руководителям института надбавки устанавливаются на общих основаниях по индивидуальному рейтингу.

Определение индивидуальных показателей эффективности деятельности научных работников (индивидуального рейтинга показателей научной деятельности научных работников), рекомендуемый порядок его учета.

Индивидуальный рейтинг формируется на основании показателя результативности научной деятельности (ПРНД) научного работника учреждения и является суммой баллов, определяемых в соответствии с нижеприведенной методикой.

Начисление баллов за публикации в рецензируемых периодических журналах.

Начисление баллов за публикации в рецензируемых периодических журналах производится на основании международных индексов цитирования периодических журналов в текущем году (далее - индексы).

За публикацию статьи:

- в рецензируемом российском или зарубежном журнале, имеющем индекс не менее 0.5, устанавливается балл, равный индексу журнала, умноженному на 37.5;
- в журнале, не имеющем индекса, или с индексом менее 0.5, устанавливается балл равный 6.

За публикацию обзора устанавливается повышающий коэффициент 1.5.

Публикации в российских журналах учитываются, если журнал включен в Перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, выпускаемых в Российской Федерации, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени доктора наук, дополненный с учетом специфики института по решению ученого совета.

Для статей, написанных в соавторстве, балл за публикацию делится на количество авторов публикации. Доли, меньшие 10 процентов, округляются до 10 процентов.

Начисление баллов за монографии, изданные в научных издательствах и имеющие шифр ISBN, и за учебники, имеющие гриф Минобрнауки России (рекомендованные учебно-методическими объединениями).

За монографии и учебники устанавливается балл, равный объему монографии в печатных листах, умноженному на 2.

При наличии соавторов балл делится на общее количество авторов.

Не учитываются стереотипные переиздания. Балл за переработанные переиздания устанавливается пропорционально объему нового материала.

Включение конкретных монографий и учебников в расчет индивидуальных ПРНД принимается специальным решением ученого совета.

Начисление баллов за участие в конференциях.

Устанавливаются баллы за:

- устный доклад на:

- российской конференции – 6
- международной конференции - 9

- приглашенный доклад (доклад, инициатором которого выступает организатор конференции) на:

- российской конференции - 30
- международной конференции – 40

При наличии соавторов балл за доклад делится на количество авторов доклада. Доли, меньшие 10 процентов округляются до 10 процентов.

Включение конкретных конференций в расчет индивидуальных ПРНД принимается решением комиссии института по установление стимулирующих выплат.

Начисление баллов за разработку научно-образовательных курсов.

За разработку нового научно-образовательного курса лекций, читаемого впервые, устанавливается балл 20 за каждый семестр курса на основании представленных документов из образовательного учреждения (на уровне ректората).

За доработку научно-образовательного курса, включающего введение нового актуального материала, устанавливается балл 5.

*Включение конкретных научно-образовательных курсов в расчет индивидуальных ПРНД принимается решением комиссии учреждения по установление стимулирующих выплат.*

Начисление баллов за патенты.

За патент, являющийся результатом выполнения бюджетных научно-исследовательских работ, устанавливается балл 20.

Для патентов, полученных с соавторами, балл делится на общее число авторов.

Начисление баллов за руководство соискателями ученой степени и дипломниками.

Устанавливаются баллы, получаемые научным руководителем, за руководство:

- соискателем ученой степени, защитившим кандидатскую диссертацию - 30,
- дипломником – 10.

При совместном руководстве дипломниками или соискателями ученой степени балл за руководство делится на число руководителей.

Начисление баллов за цитирование.

За международный индекс цитирования устанавливается балл, равный индексу, умноженному на 37.5.

За российский индекс цитирования устанавливается балл, равный индексу, умноженному на 37.5.

Доля общего объема Фонда, идущая на учет международного индекса цитирования, не должна превышать 25%.

Включение российского индекса цитирования в расчет индивидуальных ПРНД принимается в соответствии с Правилами определения и учета российского индекса цитирования научных работников, разработанного Российской академией наук по согласованию с Минобрнауки России.

В индивидуальном ПРНД научного работника результаты научной деятельности учитываются при условии, если они соответствуют требованиям трудового договора и/или должностной инструкции, и/или иного документа, определяющего тематику и содержание выполняемых им работ (исследований).

В расчет принимаются только те результаты, которые получены при работе в учреждении и официально к ней отнесены (Наличие наименования организации, как места выполнения работы, в публикациях, материалах конференций и иных результатах научной деятельности, учитываемых при расчете индивидуального ПРНД).

Индивидуальный ПРНД для научных работников, принятых в учреждение позднее, чем за два года до года выплаты надбавок, рассчитывается по результатам, полученным научными работниками в учреждении.

Индивидуальный ПРНД молодых исследователей, с целью закрепления их в учреждении, устанавливается путем умножения их ПРНД, вычисленного по вышеприведенным правилам, на повышающий коэффициент:

- для не являющихся аспирантами очной формы обучения, в течение 5 лет после окончания ими высшего учебного заведения - 2;

- для аспирантов, работающих в организации по совместительству, при условии, что сотрудник был аспирантом не менее 4 календарных месяцев в рассматриваемом году - 3;

- для сотрудников, защитивших диссертацию в возрасте до 40 лет:

- в год после защиты диссертации - 2;
- в течение последующих 2 лет – 1,5.

С целью повышения эффективности руководства и выполнения научных исследований в учреждении устанавливается индивидуальный ПРНД для:

- руководителей научных подразделений - путем сложения 50% индивидуального ПРНД руководителя, вычисленного по вышеприведенным правилам, и 75% среднего ПРНД научных работников подразделения.

7.3 Стимулирующие надбавки за текущую работу.

#### 7.3.1 Надбавки за выполнение особо важных работ.

Устанавливаются научным работникам – исполнителям и руководителям исследований по программам фундаментальных исследований по приоритетным направлениям Президиума РАН, отделений РАН по областям и направлениям наук.

Источником финансирования указанных надбавок является дополнительный фонд заработной платы, выделяемый научному учреждению в составе финансирования для проведения работ по соответствующим программам, решениям и др.

При этом в научном учреждении могут предусматриваться средства на выплату надбавок молодым ученым для стимулирования их исследований по приоритетной тематике.

Надбавки устанавливаются на основании приказа по учреждению, а размеры надбавок для конкретного работника определяются, исходя из объема и значимости, выполняемых им исследований и достигнутых им лично научных и практических результатов по представлению научного руководителя соответствующего подразделения научного учреждения.

Объем средств на выплату надбавок директору за выполнение особо важных работ из средств проекта составляет не более 12% общей сметы проекта (1% в месяц).

#### 7.3.2 Надбавки молодым ученым за выполнение приоритетных работ по важнейшим направлениям исследований.

#### 7.3.3 Надбавки за работу в области интеграции науки и образования, назначаемые руководителям и научным работникам, активно содействующим деятельности базовых кафедр, научно-образовательных центров.

#### 7.3.4 Надбавки за выполнение дополнительных научно-организационных обязанностей.

Указанные надбавки устанавливаются научным работникам, выполняющим помимо научных исследований, значительные объемы постоянных поручений научно-организационного характера (руководство секциями ученого совета, научными советами и комиссиями, редактирование научных изданий и т.п.).

#### 7.3.5 Надбавки за выполнение дополнительных работ, связанных с большими затратами труда при освоении новых передовых методов исследования.

Устанавливаются научным работникам, которым поручено проведение новых сложных научно-исследовательских работ, выполнение которых требует больших затрат времени, преодоление трудностей при создании новых методов исследования, создания специальных установок и т.д.

#### 7.3.6 Стимулирующие надбавки за повышенную интенсивность и результативность труда по итогам работы (за месяц, квартал, год).

Выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за месяц, квартал, год за успешное выполнение планов НИР и других работ исследовательского характера.

Средства, направляемые на выплату надбавок в соответствии с п.7.3, определяются директором, исходя из финансовой ситуации в институте.

Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, распределяются руководителем проекта.

#### 7.4 Процедура назначения надбавок стимулирующего характера.

Комиссия учреждения по установлению рейтинговых выплат стимулирующего характера создается ежегодно приказом директора не позднее 10 декабря текущего года.

Заявки для назначения рейтинговых стимулирующих надбавок на основе индивидуальных ПРНД на следующий календарный год сдаются научными подразделениями Комиссии по установленной форме не позднее 31 декабря текущего года.

Комиссия в течение одного месяца рассматривает заявки и выносит решение об индивидуальном ПРНД каждого научного работника и руководителя подразделения.

Рейтинговые стимулирующие надбавки на основе индивидуальных ПРНД научным работникам устанавливаются приказом директора на основании решения Комиссии и утвержденного расчета Фонда стимулирующих выплат из средств субсидий на выполнение государственного задания.

Рейтинговые стимулирующие надбавки на основе индивидуальных ПРНД и премии за высокие показатели результативности деятельности института директору устанавливаются распоряжением вышестоящего органа.

Премии за выполнение проектов НИР устанавливаются научным работникам – приказом директора на основании докладной руководителя проекта.

Премии за высокие показатели результативности деятельности учреждения заместителю директора по научным вопросам и ученому секретарю устанавливаются приказом директора.

На установленные выплаты стимулирующего характера начисляется районный (уральский) коэффициент.

Выплаты стимулирующего характера включаются в расчет средней заработной платы для начисления отпускных, компенсации за неиспользованный отпуск, пособия по временной нетрудоспособности и других выплат, определяемых на основе средней заработной платы.

Рассмотрение заявлений работников института по вопросам определения их индивидуального ПРНД возлагается на Комиссию. Окончательное решение по спорным вопросам принимает, с учетом мнения Комиссии, директор учреждения.



## **VIII. Виды выплат стимулирующего характера работникам учреждения, занимающим должности рабочих и служащих по показателям и критериям оценки эффективности деятельности**

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

интенсивность и напряженность работы;

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

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

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

Размер выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

8.2 Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждения с учетом таких критериев как:

- знание законодательства, объем информации, которой владеет специалист для исполнения своих должностных обязанностей, уровень квалификации

- способность к творчеству, внесение предложений по улучшению и оптимизации работы, способность адаптироваться к новой ситуации, находить нестандартные подходы к решению возникающих проблем

- тщательность, точность и ответственность в исполнении порученной работы

- исполнение сроков сдачи отчетов, заявок, качество и достоверность предоставляемой информации

- самоорганизованность, способность с высоким качеством выполнять требуемую работу при минимальном руководстве

- исполнительская дисциплина, уровень выполнения плановых заданий, отсутствие отклонений при исполнении директивных указаний, нарушений административно-правового регламента

- для руководителей структурных подразделений умение организовать труд подчиненных, обеспечить эффективное руководство их работой

- для МОП отсутствие претензий к работе, соблюдение правил техники безопасности, сохранность имущества

8.3 Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются всем работникам, занимающим должности специалистов, технических исполнителей, служащих и рабочих, в зависимости от стажа непрерывной работы в учреждении.

При выслуге лет от 6 мес. до 3 лет до 0,05.

При выслуге лет от 3 до 5 лет до 0,1.

При выслуге лет свыше 5 лет до 0,15.

Размер надбавки к окладу за стаж конкретному работнику может быть пересмотрен в течение календарного года при выполнении условий п.8.2 настоящего Положения.

#### 8.4 Премии.

В целях поощрения работников за выполненную работу устанавливаются следующие премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за месяц, квартал, год за успешное выполнение планов НИР и других работ исследовательского, административного и производственного характера;

- за достижение особо высоких результатов в производственной деятельности (учитывается инициатива, творчество и применение современных форм и методов организации труда, оперативность, качественная подготовка и своевременная сдача отчетности);

- за выполнение особо важных и срочных работ (выплачивается одновременно по итогам выполнения работ с целью поощрения работников за оперативный и качественный результат);

- по иным основаниям (грамоты, государственные награды и др.)

Премии выплачиваются по решению руководителя учреждения из средств субсидий на выполнение государственного задания, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, исходя из финансовой ситуации в учреждении.

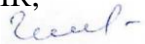
8.5 Надбавки за содействие выполнению особо важных работ. Источником финансирования является дополнительный фонд оплаты труда, выделяемый институту президиумом РАН и целевые средства, предназначенные для проведения работ по соответствующим программам. Размеры надбавок для конкретного работника определяются исходя из меры участия в обеспечении выполнения научно-исследовательских работ по представлению руководителя подразделения.

### **IX. Прочие выплаты**

Прочие выплаты и поощрения социального характера, материальная помощь устанавливаются за счет и в пределах сумм от прибыли, получаемой от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения в соответствии с коллективным договором и другими локальными актами. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника и подтверждающих документов.

Настоящее положение вводится в действие постепенно, исходя из финансового обеспечения учреждения, и пересматривается или изменяется по мере поступления директивных и нормативных документов по вопросам труда и заработной платы.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК,  
С.н.с., к.х.н.  Р.И. Ишметова  
14.07.2021

**УТВЕРЖДАЮ**

И.о. директора ИОС УрО РАН  
Д.Х.И.  Е.В. Вербицкий  
«14» июля 2021 г.



**Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам / квалификационным уровням**

Наименование должностей	Повышающий коэффициент	Должностной оклад (в рублях)
<b>ПКГ должностей научно-технических работников второго уровня</b>		
<b>4 квалификационный уровень</b>		14 900
Лаборант-исследователь	1,000	14 900
Старший лаборант-исследователь	1,100	16 390
<b>ПКГ должностей научно-технических работников третьего уровня</b>		
<b>2 квалификационный уровень</b>		17 000
Инженер-исследователь	1,000	17 000
Ведущий инженер-исследователь	1,100	18 700
<b>ПКГ должностей научных работников и руководителей структурных подразделений</b>		
<b>1 квалификационный уровень</b>		23 800
Младший научный сотрудник	1,000	23 800
Младший научный сотрудник, кандидат наук	1,127	26 823
Научный сотрудник	1,050	24 990
Научный сотрудник, кандидат наук	1,177	28 013
<b>2 квалификационный уровень</b>		27 300
Старший научный сотрудник	1,000	27 300
Старший научный сотрудник, кандидат наук	1,110	30 303
Старший научный сотрудник, доктор наук	1,132	34 303
<b>3 квалификационный уровень</b>		30 800
Ведущий научный сотрудник	1,000	30 800
Ведущий научный сотрудник, кандидат наук	1,100	33 880
Ведущий научный сотрудник, доктор наук	1,228	37 822
<b>4 квалификационный уровень</b>		34 300
Заведующий лабораторией, руководитель группы, ученый секретарь, главный научный сотрудник.	1,000	34 300
Заведующий лабораторией, руководитель группы, ученый секретарь, главный научный сотрудник. Кандидат наук.	1,090	37 387

Заведующий лабораторией, руководитель группы, ученый секретарь, главный научный сотрудник. Доктор наук	1,205	41 332
<b>5 квалификационный уровень</b>		37 800
<b>ПКГ должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования</b>		
<b>4 квалификационный уровень</b>		
Доцент, кандидат наук	1,000	29 400
Профессор, доктор наук	1,000	33 400
<b>ПКГ "Общепромышленные должности служащих первого уровня"</b>		
<b>1 квалификационный уровень</b>		13 000
Делопроизводитель	1,000	13 000
<b>2 квалификационный уровень</b>		13 400
<b>ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня"</b>		
<b>1 квалификационный уровень</b>		13 800
Техник	1,000	13 800
Инспектор по кадрам	1,029	14 200
<b>2 квалификационный уровень</b>		15 100
Заведующий хозяйством	1,000	15 100
<b>3 квалификационный уровень</b>	1,000	16 300
<b>4 квалификационный уровень</b>	1,000	17 100
<b>5 квалификационный уровень</b>	1,000	18 200
Начальник ремонтного участка	1,000	18 200
<b>ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"</b>		
<b>1 квалификационный уровень</b>		19 600
Бухгалтер, документовед, инженер, юрисконсульт, менеджер, контрактный управляющий, специалисты, главный технолог	1,000	19 600
<b>2 квалификационный уровень</b>		21 200
Должности служащих первого квалифицированного уровня, которым может устанавливаться II категория - специалист по охране труда II категории	1,000	21 200
<b>3 квалификационный уровень</b>		22 400
Должности служащих первого квалифицированного уровня, которым может устанавливаться I категория	1,000	22 400
<b>4 квалификационный уровень</b>		23 900
Должности служащих первого квалифицированного уровня, которым может устанавливаться должностное наименование "ведущий"	1,000	23 900
<b>5 квалификационный уровень</b>		25 800
Заместитель главного бухгалтера	1,000	25 800
<b>ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"</b>		
<b>1 квалификационный уровень</b>		27 800
Начальник отдела, заведующий отделом	1,000	27 800

<b>2 квалификационный уровень</b>		29 100
Главный энергетик	1,000	29 100
Главный инженер, главный экономист	1,100	32 010

**Размеры должностных окладов директора, заместителей директора, главного бухгалтера**

Должность	Должностной оклад (в рублях)
Директор	82 089,00
Заместитель директора по научной работе 75%	61 566,75
Заместитель директора по общим вопросам 70%	57 462,30
Заместитель директора по инновационной деятельности 70%	57 462,30
Главный бухгалтер 70%	57 462,30

**Размеры окладов по разрядам выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих**

Наименование должностей	Повышающий коэффициент	Должностной оклад (в рублях)
<b>ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"</b>		
<b>1 квалификационный уровень</b>		13 000
Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 квалификационного разряда - уборщик территории, сторож (вахтер)	1	13 000
Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 квалификационного разряда - уборщик производственных и служебных помещений, лифтер, подсобный рабочий, слесарь	1,02	13 260
Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 квалификационного разряда	1,03	13 390
<b>2 квалификационный уровень</b>		13 500
Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший"	1	13 500
<b>ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"</b>		
<b>1 квалификационный уровень</b>		14 000
Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда - водитель автомобиля, слесарь - ремонтник, станочник	1	14 000
Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда - водитель автомобиля, электромонтер	1,03	14 420

<b>2 квалификационный уровень</b>		15 000
Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда - кварцевуд, монтажник, электромонтер	1	15 000
Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 7 квалификационного разряда - кварцевуд, монтажник, электромонтер	1,03	15 450
<b>3 квалификационный уровень</b>		16 500
Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда	1	16 500

Согласовано:  
 Председатель ПК  
 ИОС УрО РАН

с.н.с., к.х.н. Ишметова Р.И. Ишметова