



☒ Об утверждении Положений  
об оплате труда работников

20 15

Г. №

30

1. Утвердить Положение «Об оплате труда и материальном стимулировании работников Института» (Приложение № 1);
2. Утвердить Положение «О распределении надбавок к должностному окладу и других вознаграждений работникам Института» (Приложение № 2);
3. Ввести в действие Положения с 01 января 2015 года.

Директор Института  
академик РАН

С.Н. Васильев

ВЕРНО

ЗАВЕДУЮЩИЙ ОБЩИМ ОТДЕЛОМ  
ЛЫСЕНКО А.Н.



**СОГЛАСОВАНО**

Председатель Профкома  
Федерального государственного  
бюджетного учреждения науки  
Института проблем управления  
им. В.А. Трапезникова Российской  
академии наук

д.т.н., проф.  А.В. Щепкин  
«16» февраля 2015 г.



**УТВЕРЖДАЮ**

Директор  
Федерального государственного  
бюджетного учреждения науки  
Института проблем управления  
им. В.А. Трапезникова Российской академии  
наук

 С.Н. Васильев  
«16» февраля 2015 г.



**Положение об оплате труда и материальном стимулировании  
работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки  
Института проблем управления  
им. В.А. Трапезникова Российской академии наук, подведомственного  
Федеральному агентству научных организаций**

**І. Общие положения**

1. Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института проблем управления им. В.А. Трапезникова Российской академии наук (далее - Институт), подведомственного Федеральному агентству научных организаций, разработано в соответствии с: постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 33, ст. 3852; № 40, ст. 4544; 2010, № 52, ст. 7104; 2012, № 21, ст. 2652; № 40, ст. 5456; 2013, № 5, ст. 396; 2014, № 4, ст. 373), 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 «Об утверждении Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями – главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений» (признан Министерством юстиции Российской Федерации не нуждающимся в государственной регистрации, письмо Министерства юстиции Российской Федерации от 25 августа 2008 г. № 01/8393-АВ) с изменениями, внесенными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284; Российская газета, 2014, № 118), и приказом ФАНО от 25 ноября 2014г. № 38 н «Примерное положение об оплате труда работников федеральных



государственных бюджетных учреждений сферы научных исследований и разработок, подведомственных Федеральному агентству научных организаций».

2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Института за счет всех источников финансирования. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Института.

3. Система оплаты труда работников Института устанавливается настоящим Положением и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. При утверждении Положения учитывается мнение представительного органа работников.

4. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами Института о выплатах социального характера или Коллективным договором.

5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников Института, как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников Института, занятых по внутреннему совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится согласно рабочего табеля и/или 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, производится отдельно по каждой из должностей.

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

7. Заработная плата работников Института (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

8. Система оплаты труда работников Института устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением комиссии;
- мнения представительного органа работников;



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

Система оплаты труда работников Института на основании данного Положения детализируется в следующих документах:

- "Положение о рейтинговых стимулирующих надбавках" (далее - Положение РСН);
  - "Положение о распределении надбавок к должностному окладу и других вознаграждений работникам Института" (далее - Положение РН);
  - "Положение об оценке результатов деятельности лабораторий Института" (далее - Положение ОД);
- и других локальных нормативных актах Института.

9. Размеры окладов (должностных окладов) работников Института, занимающих должности служащих, рекомендуется устанавливать на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), утверждаемых в установленном порядке.

В случае, если должности служащих, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются по ПКГ.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам / квалификационным уровням устанавливаются согласно текущими нормативными актами Российской Федерации.

10. Оклады (должностные оклады) пересматриваются Институтом в случае, если они установлены в меньшем размере, чем настоящим Положением. Принятие настоящего Положения не является основанием для снижения окладов (должностных окладов), если они установлены в большем размере, в том числе в учреждениях, участвовавших в реализации постановления Правительства Российской Федерации от 22 апреля 2006 г. № 236 «О реализации в 2006 - 2008 годах пилотного проекта совершенствования системы оплаты труда научных работников и руководителей научных учреждений и научных работников научных центров Российской академии наук» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2006, № 18, ст. 2003; 2007, № 16, ст. 1913; № 38, ст. 4546) с учетом последующей индексации окладов (должностных окладов).

11. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений Института, за исключением оклада (должностного оклада) заместителей главного бухгалтера, рекомендуется устанавливать на 10-20% ниже окладов (должностных окладов) руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений.

12. Размеры окладов работников Института, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, рекомендуется устанавливать в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Минимальные размеры окладов по разрядам выполняемых работ определяются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и текущими нормативными актами Российской Федерации.

13. С учетом условий труда работникам Института устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим Положением.

14. Работникам Института устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.



15. Настоящее Положение распространяется на лиц, осуществляющих в Институте трудовую деятельность на основании заключенных с Институтом трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с распорядительными актами дирекции Института (далее по тексту – «Работники»).

16. Настоящее Положение распространяется на Работников, осуществляющих трудовую деятельность в Институте как основном месте работы в соответствии со штатным расписанием, а также работающих в Институте по совместительству – внешнему или внутреннему.

17. В настоящем Положении под основным местом работы понимается организация, в которой Работник в соответствии со штатным расписанием и трудовым договором занимает должность, и где хранится его трудовая книжка.

18. Под совместительством понимается выполнение Работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

19. В настоящем Положении под внутренним совместительством понимается трудовая деятельность Работника, занимающего в Институте должность, предусмотренную штатным расписанием, по иной профессии, специальности или должности, за пределами нормального рабочего времени по основному договору, на основе заключенного Работником с Институтом дополнительного трудового договора.

20. В настоящем Положении под внешним совместительством понимается трудовая деятельность в Институте Работника, занимающего штатную должность по основной работе в иной организации.

21. В настоящем Положении под заработной платой (оплатой труда Работника) понимается - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации Работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

22. Под системой оплаты труда в настоящем Положении понимается способ исчисления размеров вознаграждения, подлежащего выплате Работникам в соответствии с произведенными ими трудовыми затратами и/или результатами труда.

23. В Институте устанавливается повременная система оплаты труда, если трудовым договором с Работником не предусмотрено иное.

24. Повременная система оплаты труда предусматривает, что величина заработной платы Работников зависит от фактически отработанного ими времени, учет которого ведется в соответствии с документами учета рабочего времени (табелями).

Для руководящих (дирекция и руководители подразделений Института) и иных Работников Института Правилами трудового распорядка и трудовым договором может устанавливаться ненормированный рабочий день либо работа в режиме гибкого графика рабочего времени.

25. В Институте предусматривается выплата Работникам дополнительно к заработной плате материального поощрения за выполнение трудовых функций при соблюдении Работниками установленных показателей и условий премирования в виде ежемесячных (текущих), квартальных и/или единовременных (разовых) премий.

26. Фонд оплаты труда Института формируется из:

а) субсидий, включая программы фундаментальных исследований и целевые программы Президиума РАН, ее Отделений и иные, согласно утвержденным сметам;

б) из общего дохода, при финансировании контрактов, договоров и проектов, согласно утвержденным сметам;



в), грантов в т.ч: РНФ, РФФИ, РНГФ, ФПИ, Минобрнауки и иные, согласно утвержденным сметам;

г) иных источников поступления финансовых средств в Институт, согласно утвержденным сметам.

## **1.2. Заработная плата Работников и порядок ее начисления**

27. Заработная плата Работников включает в себя должностной оклад, доплату за ученую степень.

28. Обязательные доплаты (соответствующим категориям Работников):

- доплату за секретность за работу со сведениями, содержащих гос. тайну;
- другие обязательные доплаты, утвержденные законодательством.

29. Надбавки и доплаты:

- надбавка к должностному окладу;
- доплата к должностному окладу.

30. Должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда Работника за выполнение нормы труда или трудовых обязанностей определенной сложности или квалификации за единицу времени.

31. Должностные оклады по должностям Работников и доплаты за ученую степень устанавливаются в твердой сумме штатным расписанием, утверждаемым директором Института.

32. Размер заработной платы не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ.

33. Надбавка к должностному окладу – ежемесячная выплата индивидуального характера, устанавливается Работнику в соответствии с характером, особенностями работы и профессиональной квалификацией Работника.

34. Стимулирующие выплаты научным Работникам за счет бюджетных субсидий устанавливаются и производятся согласно «Положению о рейтинговых стимулирующих надбавках» Института.

35. Надбавки (доплаты, вознаграждения) к должностному окладу устанавливаются Работнику в индивидуальном порядке приказом (распоряжением) директора Института, изданным на основании представления руководителя соответствующего подразделения и поддержанная зам. директора, курирующего данное подразделение.

36. В течение срока действия трудового договора надбавки (доплаты, вознаграждения) к должностному окладу Работника могут изменяться или отменяться приказом (распоряжением) директора Института в случае изменения объема должностных обязанностей, повышения профессиональной квалификации, а также в иных случаях.

37. Работникам, проработавшим неполный месяц, надбавки к должностному окладу начисляются с учетом отработанного времени.

38. Доплата (надбавка или вознаграждение) к должностному окладу – выплата стимулирующего характера, установленная Работнику за выполнение им с его согласия работы, не предусмотренной трудовым договором по занимаемой им основной должности и/или функциональными обязанностями Работника, должностной инструкцией, либо выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иных случаях, предусмотренных настоящим Положением или законодательством РФ.

39. Доплаты (надбавка, вознаграждение) к должностному окладу устанавливаются Работникам приказом (распоряжением) директора Института, изданным по представлению руководителя соответствующего подразделения и поддержанная зам. директора, курирующего данное подразделение Института.

40. Доплаты (надбавка или вознаграждение) к должностному окладу могут устанавливаться Работникам на определенный срок, либо на период времени выполнения



дополнительной работы или выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, пропорционально времени выполнения таких работ.

41. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается Работникам в случае, когда наименование совмещаемой и основной профессии (должности) отличаются друг от друга. Доплата за расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемой работы) оформляется в случае, когда наименование основной и дополнительной профессии (должности) совпадают.

42. Работникам, проработавшим неполный месяц, доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение зон обслуживания, объемов работ могут, начисляется в размере, установленном настоящим Положением, пропорционально фактически отработанному времени.

43. Доплаты за совмещение должностей (профессий), расширение зон обслуживания или увеличение установленного объема работ устанавливаются в соответствии с приказом директора Института. При пересмотре норм, а также при ухудшении качества работы такие доплаты могут быть уменьшены или полностью отменены, а Работник может быть полностью или частично освобожден от выполнения дополнительных обязанностей, указанных в настоящем подпункте.

В случаях, если в соответствии с законодательством РФ и настоящим Положением доплаты (надбавка или вознаграждение) к должностным окладам Работников предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой доплаты (надбавка или вознаграждение) исчисляется из должностного оклада Работника без учета других надбавок (вознаграждения) и доплат.

44. Заработная плата Работников предельными размерами не ограничивается.

45. Введение и увеличение размеров надбавок, доплат, вознаграждения производится в следующие сроки:

- при заключении договора о материальной ответственности – с даты заключения такого договора;

- при работе со сведениями, составляющими государственную тайну – с даты приказа об установлении надбавки за работу с такими сведениям;

- при присвоении квалификационной категории – с даты выдачи документа о присвоенной квалификации или степени;

47. Оплата труда Работников по основной работе в соответствии со штатным расписанием, в том числе на условиях неполного рабочего дня, или неполной рабочей недели, производится согласно рабочего табеля и/или пропорционально отработанному времени, дополнительному объему работ, исходя из должностного оклада, доплат, надбавок, а также стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением, Положением РСН, Положением РН, Положением ОД и другими локальными нормативными актами Института.

48. Оплата труда Работников по совместительству производится согласно рабочего табеля и/или пропорционально объему работ за отчетный период исходя из должностного оклада по занимаемой должности, а также надбавок и доплат к нему.

49. При определении рабочего времени, подлежащего оплате в соответствии с настоящим Положением, не учитываются следующие периоды:

- время нахождения Работника в ежегодном очередном и дополнительном оплачиваемом отпусках;

- время нахождения Работника в отпуске без сохранения заработной платы;

- время нахождения Работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им 3-х летнего возраста;

- период временной нетрудоспособности;



- период, в течение которого Работник был отстранен от работы в порядке, предусмотренном законодательством РФ;

- период, в течение которого Работник отсутствовал на работе без уважительных причин, а также период простоя по вине Работника.

50. Определение размеров заработной платы по основной и совмещаемой должностям (видам работ), а также по должностям, занимаемым в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

51. Средства, поступающие по проектам, договорам, контрактам, грантам и из иных внебюджетных источников, расходуются на выплату заработной платы согласно сметам и п.1.3 «Положения о распределении надбавок к должностному окладу и других вознаграждений работникам Института».

52. Источником формирования фонда оплаты труда (ФОТ) сотрудников научно-внедренческих отделов Института, а также сотрудников Института, работающих на хоздоговорной основе (без базового бюджетного финансирования, что должно быть отражено в трудовом договоре), являются средства, получаемые от хоздоговорной и/или инновационной деятельности. Нормативы соответствующего фонда оплаты труда определяются в соответствии со сметами и п.1.3 «Положения о распределении надбавок к должностному окладу и других вознаграждений работникам Института». Распределение соответствующего фонда оплаты труда производится руководителем работ с учетом рабочего табеля отработанного времени на основании Положения РН с обязательным учетом личного вклада сотрудников в выполнение работ.

53. ФОТ по темам Минобрнауки, РФФИ, РНФ, хоздоговорам и по иным источникам:

1) распределяется руководителем конкретной работы среди членов «временных рабочих групп», участвующих в их выполнении, без учета отработанного времени на основе их вклада;

2) выплачивается сотрудникам при наличии реализации (т.е. при наличии акта сдачи-приемки выполненных работ и сметы) и/или поступления денежных средств от заказчика.

54. Надбавки, доплаты, вознаграждения и премии, вводимые согласно настоящему Положению, могут применяться одновременно.

55. Все надбавки и вознаграждение, за исключением обязательных выплат, могут быть отменены или уменьшены при нарушении сотрудником производственной и/или трудовой дисциплины.

### **1.3. Виды и размер надбавок к должностному окладу и вознаграждения**

56. Работникам, помимо доплат за секретность и др. (см. выше), приказом директора Института могут устанавливаться следующие виды надбавок к должностному окладу: за высокую профессиональную квалификацию, за интенсивность, напряженность труда, за работу на особо сложных участках работ или выполнение особо важных работ и др. Порядок и процедуры применения надбавок, доплат и вознаграждения к должностному окладу, обеспечивающих повышение результативности деятельности Работников Института, регламентируются настоящим Положением.

57. Надбавки, доплат и вознаграждение ИТР лабораторий, АУП и вспомогательных подразделений устанавливаются в соответствии с вкладом подразделений в повышение эффективности работы Института. Размеры фондов надбавок, доплат и вознаграждения перечисленных групп Работников и подразделений устанавливаются директором Института дифференцированно по группам подразделений, в зависимости от сложности и объема решаемых ими задач.

58. Руководители подразделений Института пользуются самостоятельностью при распределении фонда надбавок, доплат и вознаграждений (за исключением бюджетных



рейтинговых стимулирующих надбавок научным сотрудникам – см. «Положение о рейтинговых стимулирующих надбавках») среди сотрудников соответствующего подразделения в соответствии с «Положением об оценке результатов деятельности лабораторий Института».

59. Размер надбавки, доплат и вознаграждения каждому Работнику устанавливается индивидуально.

60. Размер надбавок, доплат и вознаграждения может устанавливаться как в твердой сумме, так и в процентах от размера должностного оклада или фонда надбавок соответствующего подразделения и максимальным размером не ограничивается.

#### **I.4. Доплаты к должностному окладу**

61. Доплаты к должностному окладу Работников устанавливаются за работу в условиях, отличающихся от нормальных, и за работу, выполняемую Работниками сверх работы, предусмотренной нормами обслуживания, трудовым договором и/или функциональными обязанностями и в иных случаях, в соответствии с законодательством РФ.

62. За работу, выполняемую Работниками сверх работы, предусмотренной нормами обслуживания, трудовым договором и/или функциональными обязанностями, устанавливаются следующие доплаты:

- за выполнение обязанностей временно отсутствующего Работника – в размере до 50 % минимального должностного оклада по основной работе;

- за совмещение профессий (должностей) – в размере до 50 % минимального должностного оклада по основной работе;

- за расширение зон обслуживания или объема работ – в размере до 50 % минимального должностного оклада по основной работе.

- за работу в ночное время – в размере до 50 % минимального должностного оклада по основной работе.

63. Доплата к должностному окладу за выполнение работ в рамках научно-исследовательских договоров Института, проектов и грантов осуществляется в размере, определяемом сметой договора (проекта, гранта), а при отсутствии такого указания – в размере, установленном директором Института индивидуально в отношении каждого Работника. Данная компенсационная доплата носит разовый характер и устанавливается Работникам по окончании отчетного периода на основании представления руководителя соответствующего подразделения и отчетных данных.

64. Совокупный размер доплат, установленных Работнику, максимальным размером не ограничивается.

#### **I.5. Премирование Работников**

65. В соответствии с настоящим Положением Работникам могут устанавливаться поощрительные выплаты – текущие и единовременные (разовые) премии.

66. Текущие премии выплачиваются по результатам работы за месяц или иной отчетный период.

67. Текущие премии и выплаты, включая стипендии и гранты молодым ученым Института, а также членам молодежных научных школ, устанавливаются приказом (распоряжением) директора Института в соответствии с локальными нормативными актами Института.

68. За нарушение трудовой дисциплины, неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него обязанностей Работник может быть полностью или частично лишен премии приказом директора Института по представлению руководителя



соответствующего подразделения, независимо от применения к нему мер дисциплинарного взыскания.

69. Единовременные (разовые) премии выплачиваются:

- в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами, по итогам работы за год, за повышение профессиональной квалификации без отрыва от основной работы – за счет чистой прибыли Института;

- за достижения в труде и большой личный вклад в осуществление уставных задач Института по основаниям и в порядке, перечисленным в «Положении о распределении надбавок к должностному окладу и других вознаграждений работникам Института».

70. Размер единовременных (разовых) премий устанавливается приказом (распоряжением) директора Института в зависимости от результатов работы каждого Работника и максимальным размером не ограничивается.

71. Совокупный размер материального поощрения Работников максимальным размером не ограничивается.

72. В случае возникновения чрезвычайных обстоятельств Работникам Института (в том числе, пенсионерам, длительное время проработавшим в Институте) может быть выплачена материальная помощь.

73. Предоставление Работникам материальной помощи производится при представлении ими документов, подтверждающих наступление чрезвычайных обстоятельств.

74. Прочие выплаты и поощрения социального характера устанавливаются за счет и в пределах сумм от прибыли, получаемой от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

#### **I.6. Выплата заработной платы, иных платежей**

75. Заработная плата начисляется Работникам в размере и порядке, предусмотренном настоящим Положением.

76. Заработная плата Работника перечисляется на его пластиковую карту Сбербанка, либо выплачивается в кассе Института до момента открытия соответствующей банковской карты.

77. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором.

78. При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

79. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет с Работником по причитающейся ему заработной плате производится в последний день работы, оговоренный в приказе об увольнении Работника.

80. Выплата пособия по временной нетрудоспособности производится в ближайший день выдачи заработной платы, следующий за днем предоставления надлежащим образом оформленного листка временной нетрудоспособности в отдел кадров Института.

#### **II. Порядок и условия оплаты труда Работников Института**

81. В целях поощрения Работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818 (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 1 февраля 2008 г., регистрационный № 11080; Российская газета, 2008, № 28), с изменениями, внесенными



приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 739н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный №13146; Российская газета, 2009, № 15) и от 17 сентября 2010 г. № 8 Юн (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714; Российская газета, 2010, № 237), Работникам Института могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

и другие виды выплат стимулирующего характера.

82. Средства на оплату труда, формируемые за счет субсидий бюджета, могут направляться Институтом на выплаты стимулирующего характера. Рекомендуемый ФАНО России объем средств на указанные выплаты составляет не менее 30 % средств на оплату труда, формируемых за счет средств субсидий, получаемых из федерального бюджета.

83. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются Институтом самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, сформированного из всех источников.

84. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются настоящим Положением, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничены.

85. Стимулирующие выплаты могут быть установлены, в том числе в зависимости от выполнения показателей и критериев эффективности труда.

Для научных работников Института рекомендуется учитывать качественные и количественные показатели: трудовой вклад научного работника в выполнение проводимых Институтом научно-исследовательских работ (в составе временных рабочих групп); участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также участие в семинарах, проводимых Институтом, выступления по поручению руководства Института на конференциях и симпозиумах; публикационная активность в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, в журналах, индексируемых в наукометрических базах данных; публикации по профилю научной деятельности Института монографий, книг и учебников; осуществляемое по поручению руководства Института наставничество, научное руководство аспирантами; организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российской науки как внутри страны, так и за ее пределами; непосредственное участие в выполнении грантов, конкурсах, договорах гражданско-правового характера, экспериментальных группах и других приносящих доход мероприятиях; непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области научных исследований, грантов государственных научных фондов; наличие объектов интеллектуальной собственности, патентов на них; участие в методической работе и инновационной деятельности учреждения; освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки; использование новых эффективных технологий в процессе работы; успешное выполнение планов научно-исследовательских работ и других работ исследовательского характера за определенный срок (квартал, год) или по завершении работы (этапа); достижения в инновационной деятельности Института; выполнение особо важных и срочных работ и др.



Для АУП и ИТР Института рекомендуется, учитывать качественные и количественные показатели, в т.ч.: своевременное и качественное выполнение служебных обязанностей, предъявляемых к работникам в должностных инструкциях, и дополнительных поручений, установленных Трудовым соглашением с работодателем; своевременное и качественное исполнение рабочих планов по выполнению «Плана мероприятий по повышению эффективности деятельности Института»; повышение квалификации и профессиональной подготовки, в том числе в самостоятельном порядке; отсутствие обоснованных нареканий и замечаний по исполнению служебных обязанностей со стороны работников Института; отсутствие замечаний по соблюдению трудовой дисциплины, и др.

Для вспомогательного персонала Института рекомендуется учитывать качественные и количественные показатели, в т.ч.: своевременное и качественное выполнение служебных обязанностей, предъявляемых к работникам в должностных инструкциях, и дополнительных поручений, установленных Трудовым соглашением с работодателем; отсутствие обоснованных нареканий по исполнению служебных обязанностей со стороны работников Института; отсутствие замечаний по соблюдению трудовой дисциплины и др.

Процедуры назначения стимулирующих выплат регламентируются Положением РСН, Положением РН, Положением ОД и другими локальными нормативными актами Института, в т.ч. детализирующими качественные и количественные показатели деятельности различных категорий персонала и содержащими методики расчета размеров стимулирующих выплат.

86. Для работников Института, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, рекомендуется учитывать: особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения); выполнение особо важных и срочных работ.

87. При установлении выплат стимулирующего характера Работникам учитывается: успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде; инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Института; выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Института; качественная подготовка и своевременная сдача отчетности; участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

88. Конкретный размер стимулирующей выплаты может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.

89. Доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Института не должна превышать 40 %.

90. Стимулирующие выплаты основному персоналу - сотрудникам и руководителям научных структурных подразделений - могут включать в себя выплаты за достижение целевых показателей, выплаты за эффективность текущей деятельности, в т.ч. - направленной на достижение целей "Плана мероприятий по повышению эффективности деятельности Института", разовые выплаты за получение особо важных результатов и именные стипендии (премии). Стимулирующие выплаты основному персоналу определяются в соответствии с Положением РСН, Положением РН, Положением ОД и другими локальными нормативными актами Института.

91. Стимулирующие выплаты сотрудникам АУП, ИТР и вспомогательному персоналу включают в себя: выплаты за эффективность текущей деятельности, направленной на достижение целей "Плана мероприятий по повышению эффективности деятельности Института"; разовые выплаты за получение эффективных результатов.



Стимулирующие выплаты АУП, ИТР и вспомогательному персоналу определяются в соответствии с достигнутыми целевыми показателями эффективности деятельности по созданию условий для выполнения работ, направленных на достижение определенных Уставом Института целей его деятельности, включая обслуживание зданий и оборудования. Стимулирующие выплаты сотрудникам АУП, ИТР и вспомогательному персоналу определяются в соответствии с Положением РН и другими локальными нормативными актами Института.

92. Стимулирующие надбавки и выплаты компенсационного характера, установленные настоящим Положением, включаются в расчет средней заработной платы для начисления отпускных, компенсаций за неиспользованный отпуск, пособий по временной нетрудоспособности и других выплат в соответствии с действующими нормативными актами.

93. Стимулирующие надбавки, установленные настоящим Положением, отменяются или уменьшаются при несоблюдении сроков завершения или неудовлетворительном качестве выполнения порученной работы в целом или отдельных этапов, а также при нарушении работником производственной и трудовой дисциплины. Отмена (уменьшение размера) стимулирующей надбавки оформляется приказом по Институту на основании представления руководителя подразделения, руководителя проекта, утвержденного директором Института.

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

94. С учетом условий труда и норм действующего законодательства Работникам Института устанавливаются выплаты компенсационного характера.

95. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081; Российская газета, 2008, № 30), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 73 8н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный № 13145; Российская газета, 2009, № 15), от 17 сентября 2010 г. № 8 Юн (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714; Российская газета, 2010, № 237) и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284; Российская газета, 2014, № 118), работникам учреждений могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

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



97. 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.

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 повышения оплаты труда за работу в ночное время работникам учреждений устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

*[Handwritten signatures and dates]*



Пронумеровано, прошнуровано

и скреплено печатью

13 (тринадцать) листов

Зам. директора ИПУ РАН

А. А. Тетяев





**СОГЛАСОВАНО**

Председатель Профкома  
Федерального государственного бюджетного  
учреждения науки  
Института проблем управления  
им. В.А. Трапезникова Российской академии наук



д.т.н. проф. А.В. Щепкин  
«16» февраля 2015 г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор  
Федерального государственного  
бюджетного учреждения науки  
Института проблем управления  
им. В.А. Трапезникова Российской академии наук



С.Н. Васильев  
«16» февраля 2015 г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **«О распределении надбавок к должностному окладу и других вознаграждений работникам Института»**

(далее – Положение)

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящее **Положение** разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативными документами Федерального агентства научных организаций России, и устанавливает порядок и процедуры применения надбавок к должностному окладу и поощрительных выплат, обеспечивающих повышение результативности деятельности работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института проблем управления им. В.А. Трапезникова Российской академии наук (далее - Институт).

1.2. Настоящее Положение распространяется на лиц, осуществляющих в Институте трудовую деятельность на основании заключенных с Институтом трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с приказом директора Института (далее по тексту – «Работники»).

1.3. Фонд оплаты труда Института формируется из:

- а) субсидий, включая программы фундаментальных исследований и целевые программы Президиума РАН, ее Отделений и иные, согласно утвержденным сметам;
- б) контрактов, договоров и проектов, но не более 55% их общего дохода;
- в) грантов в т.ч: РНФ, РФФИ, РНГФ, ФПИ, Минобрнауки и иные, согласно утвержденным сметам;

г) иных источников поступления финансовых средств в Институт, согласно утвержденным сметам.

1.4. В соответствии с «Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников Института» Работникам, помимо доплат за работу с гос.тайной и других доплат, утвержденных законодательством, могут устанавливаться другие надбавки к должностному окладу.

1.5. Виды и ограничения на размер надбавок (в том числе – компенсационных) к должностному окладу, общие принципы их определения и порядок выплаты регулируются «Положением об оплате труда и материального стимулирования работников Института».

1.6. Выплата надбавок к должностным окладам производится ежемесячно или с иной периодичностью и утверждается приказом директора Института.



## II. Фонды надбавок к должностному окладу и процедуры их формирования

2.1. Фонд надбавок к должностным окладам (ФН) формируется как часть фонда оплаты труда Института (ФОТ), остающаяся после вычитания из ФОТ должностных окладов, доплат к должностным окладам и прочих обязательных выплат соответствующим категориям Работников, а также компенсационных надбавок.

2.2. ФН состоит из:

- фонда выплат стимулирующего характера научным сотрудникам (ФСН);
- фонда выплат стимулирующего характера АУП, ИТР и вспомогательных подразделений (ФСАИВ).

Отношение, в котором ФН делится между ФСН и ФСАИВ, устанавливается директором Института (с учетом сумм должностных окладов научных сотрудников и АУП, ИТР и вспомогательных подразделений соответственно).

2.3. Фонд выплат стимулирующего характера научным сотрудникам состоит из:

- фонда рейтинговых стимулирующих надбавок (ФРСН);
- фонда целевых надбавок (ФЦНН);
- фонда стимулирующих выплат научным сотрудникам (ФСН).

Рейтинговые стимулирующие надбавки научным сотрудникам Института регулируются «Положением о рейтинговых стимулирующих надбавках».

Фонд целевых надбавок расходуется на премиальные и/или стимулирующие выплаты научным сотрудникам, в т.ч. по критериям, приведенным в «Положении об оплате труда и материальном стимулировании работников Института».

Распределение фонда целевых надбавок по указанным направлениям осуществляется приказом директора Института.

Распределение фонда стимулирующих выплат научным сотрудникам, осуществляется ежеквартально или с иной периодичностью приказом директора Института, на основании представления заведующей соответствующей лабораторией, «Положения об оценке результатов деятельности лабораторий Института» и соответствующего ежегодного решения Ученого совета Института.

2.4. Фонд выплат стимулирующего характера АУП, ИТР и вспомогательных подразделений состоит из:

- фонда выплат стимулирующего характера ИТР лабораторий (ФИЛ);
- фонда выплат стимулирующего характера АУП, ИТР и вспомогательных подразделений (ФСАИВ), включая членов дирекции.

Соотношение между фондами устанавливается приказом директора Института.

Фонд выплат стимулирующего характера ИТР лабораторий расходуется на:

- премиальные выплаты ИТР лабораторий;
- стимулирующие надбавки ИТР лабораторий;
- стимулирующие выплаты ИТР лабораторий, осуществляемые ежеквартально или с иной периодичностью приказом директора Института на основании «Положения об оценке результатов деятельности лабораторий Института» и соответствующего ежегодного решения Ученого совета Института.

Распределение фонда выплат стимулирующего характера ИТР лабораторий по указанным направлениям осуществляется приказом директора.



Распределение фонда выплат стимулирующего характера АУП, ИТР и вспомогательных подразделений устанавливается директором Института по представлениям руководителей соответствующих подразделений.

2.5. Надбавки за выполнение особо важных работ устанавливаются научным. Работникам — исполнителям и руководителям исследований по программам фундаментальных исследований, по приоритетным направлениям фундаментальных исследований РФ, Президиума РАН, региональных отделений РАН, отделений РАН по областям и направлениям наук и др.

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

При этом в Институте могут предусматриваться средства на выплату надбавок молодым ученым для стимулирования их исследований по приоритетной тематике в соответствии с локальными нормативными актами Института.

Надбавки устанавливаются на основании приказа директора Института, 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 исследований и руководителя соответствующего подразделения Института.

2.6. Фонд хоздоговорных надбавок (**ФХН**) к должностным окладам АУП, ИТР и вспомогательных подразделений и дирекции (в состав которой в рамках настоящего Положения включаются: директор Института, его заместители, ученый секретарь Института и руководители не научных подразделений) формируется из накладных расходов, получаемых от хоздоговорной и инновационной деятельности, а также от проектов и грантов, в соответствии со сметами, утвержденными на текущий год.

2.7. Фонд арендных надбавок к должностным окладам АУП, ИТР и вспомогательных подразделений (**ФАН**) формируется из средств, получаемых от временной сдачи в аренду федеральной собственности в соответствии с утвержденными годовыми сметами.

**ФАН** расходуется для поощрения Работников Института, выполняющих работы по эксплуатации, ремонту и обеспечению жизнедеятельности зданий, сооружений и инженерных систем Института, а также осуществляющих непосредственное финансово-хозяйственное взаимодействие с арендаторами.

### III. Процедуры распределения фондов между подразделениями

3.1. Надбавки научным сотрудникам и ИТР лабораторий из соответственно **ФЦНН** и **ФИЛ** устанавливаются за результативность работы подразделения, определяемой с учетом оценки его деятельности в соответствии с «Положением об оценке результатов деятельности лабораторий Института».

3.2. Сумма фонда надбавок АУП, ИТР, вспомогательных подразделений и дирекции для расчета из средств **ФСАИВ** и **ФАН** устанавливается приказом директора Института в зависимости от сложности и объема решаемых ими задач.

3.3. Сумма надбавок к должностному окладу конкретного работника АУП, ИТР и вспомогательных подразделений или дирекции устанавливается приказом директора Института.

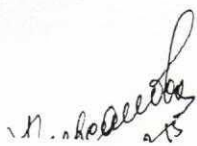


#### IV. Процедуры распределения фондов внутри подразделений

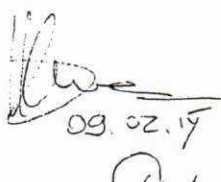
4.1. Заведующие лабораториями пользуются самостоятельностью при распределении стимулирующих выплат научным сотрудникам и надбавок к должностным окладам ИТР соответствующего подразделения.

4.2. Руководители подразделений АУП и вспомогательных подразделений пользуются самостоятельностью при распределении стимулирующих выплат, которые утверждаются директором Института в зависимости от сложности и объема решаемых Работниками задач.

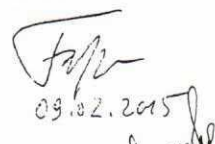
4.3. Фонд надбавок к должностным окладам работников АУП, ИТР и вспомогательных подразделений или дирекции рекомендуется распределять индивидуально с учетом фактически отработанного времени, объемов, сложности и качества выполненных работ, определяемых руководителем подразделения.

  
09.02.15



  
09.02.15

  
09.02.15

  
09.02.2015



Пронумеровано, прошнуровано

и скреплено печатью

4 (четыре) листов

Зам. директора-ИПУ РАН

А. А. Тетяев

