

**Приложение № 1  
к Коллективному договору  
ИТЭБ РАН на 2023-2026 годы**

Председатель первичной профсоюзной  
организации ИТЭБ РАН

Е.Н. Ильясова

«25» июля 2023 г.



И.о. директора ИТЭБ РАН

к.ф.-м.н.

И.И. Селезнева

«25» июля 2023 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ  
об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения  
науки Института теоретической и экспериментальной биофизики  
Российской академии наук (ИТЭБ РАН)**

**I. Общие положения**

1. Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института теоретической и экспериментальной биофизики Российской академии наук (ИТЭБ РАН) (далее - Положение об оплате труда работников ИТЭБ РАН, Положение) разработано в соответствии с пунктом 2 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 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, N 33, ст. 3852; 2017, N 47, ст. 6985) (далее - постановление 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. N 425н (признан Министерством юстиции Российской Федерации не нуждающимся в государственной регистрации, письмо Министерства юстиции Российской Федерации от 25 августа 2008 г. N 01/8393-АВ), в который были внесены изменения приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. N 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный N 32284), приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 1 февраля 2021 г. N 72 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 апреля 2021 г., регистрационный N 63188), письма Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 2 июля 2021 г. N МН-18/1541-АО и устанавливает систему оплаты труда работников и руководителей учреждений.

2. Положение регулирует порядок оплаты труда работников ИТЭБ РАН за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования (далее - финансовое обеспечение).

3. Система оплаты труда работников устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации,

содержащими нормы трудового права. При утверждении положения об оплате труда работников ИТЭБ РАН необходимо учитывать мнение представительного органа работников.

Система оплаты труда, включающая размеры окладов (должностных окладов) (далее - оклады), выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

Фонд оплаты труда работников формируется из финансового обеспечения ИТЭБ РАН.

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 ИТЭБ РАН как по основным должностям, так и по должностям, замещаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников ИТЭБ РАН, 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, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится отдельно по каждой из должностей.

6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

7. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с настоящим 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.

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

8. Система оплаты труда работников ИТЭБ РАН 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, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. N 822 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 4 февраля 2008 г., регистрационный N 11081), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19

декабря 2008 г. N 738н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный N 13145), от 17 сентября 2010 г. N 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный N 18714) и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. N 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный N 32284) (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);

- перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. N 818 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 февраля 2008 г., регистрационный N 11080), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. N 739н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный N 13146) и от 17 сентября 2010 г. N 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный N 18714) (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);
- настоящего Положения;
- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878);
- отраслевого (межотраслевого) соглашения;
- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

9. Размеры окладов работников ИТЭБ РАН 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 по ПКГ.

Размеры окладов по ПКГ (уровням) установлены в **Приложении №1** к настоящему Положению.

10. По должностям, не включенным в ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (утв. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 г. №247н), в ПКГ должностей работников сферы научных исследований и разработок (утв. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 03.07.2008 г. №305н), в ПКГ должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования (утв. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 г. №217н), в ПКГ



общеотраслевых профессий рабочих (утв. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.08.08 г. N 248н) и не включенным в иные профессиональные квалификационные группы должностей работников – размер окладов (должностных окладов) устанавливается в зависимости от сложности труда в виде схем окладов (должностных окладов).

Схемы окладов (должностных окладов) по должностям, не включенным в ПКГ должностей работников структурных подразделений ИТЭБ РАН установлены в **Приложении №1** к настоящему Положению.

11. Оклады заместителей руководителей структурных подразделений ИТЭБ РАН за исключением окладов заместителей главного бухгалтера, устанавливаются на 10 - 20% ниже окладов руководителей соответствующих структурных подразделений.

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

Размеры окладов по разрядам выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих структурных подразделений ИТЭБ РАН установлены в **Приложении №1** к настоящему Положению.

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

14. С учетом условий труда работникам ИТЭБ РАН устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III настоящего Положения.

15. Работникам ИТЭБ РАН устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV настоящего Положения.

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

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

17. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам ИТЭБ РАН осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

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

б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

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

18. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными 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.

19. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам устанавливается доплата по соглашению сторон, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

20. При исполнении обязанностей временно отсутствующего руководителя научного подразделения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику научного подразделения устанавливается доплата по соглашению сторон.

При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам административно-управленческого, вспомогательного и прочего персонала устанавливается доплата в следующем размере:

- разница в окладах для заместителя руководителя (начальника) временно исполняющего обязанности руководителя (начальника);
- 50% оклада временно отсутствующего работника.

21. Доплата за работу в ночное время производится работникам ИТЭБ РАН за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878) и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, N 30, ст. 3640).

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время работникам устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами.

22. Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам ИТЭБ РАН устанавливается в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2017, N 25, ст. 3594).

23. 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.

Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

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

24. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам ИТЭБ РАН 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.

25. Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется при наличии средств, за счет финансового обеспечения.

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

27. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, коллективным договором, локальным нормативным актами.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

28. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью мотивации работников к повышению уровня квалификации.

29. За наличие ученой степени научным сотрудникам ИТЭБ РАН, в том числе совместителям, устанавливается повышающий коэффициент к окладу, в соответствии с занимаемой должностью, в следующем размере:

Степень	Повышающий коэффициент
кандидат наук	0,15
доктор наук	0,30

30. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников устанавливаются с учетом разработанных в ИТЭБ РАН показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

30.1. Для научных работников ИТЭБ РАН.

Выплаты стимулирующего характера научным работникам устанавливаются в соответствии с **Приложением № 2** к настоящему Положению.

30.2. Для научных сотрудников за образовательную деятельность.

Выплаты стимулирующего характера за образовательную деятельность устанавливаются в соответствии с **Приложением № 3** к настоящему Положению

30.3. Для работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих.

Выплаты стимулирующего характера для работников ИТЭБ РАН осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих устанавливаются в соответствии с **Приложением № 4** к настоящему Положению.

30.4. Для работников административно-управленческого, вспомогательного и прочего персонала.

Выплаты стимулирующего характера работникам административно-управленческого, вспомогательного и прочего персонала ИТЭБ РАН устанавливаются в соответствии с **Приложением № 5** к настоящему Положению.

30.5. Для всех категорий работников учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество, новаторство и внедрение современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью ИТЭБ РАН;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности ИТЭБ РАН;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;
- разработка и внедрение рационализаторских предложений.

31. Конкретный размер выплат стимулирующего характера 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 в действующем трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работника.

#### **V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера**

32. Условия оплаты труда руководителя определяются 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. N 329 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 16, ст. 1958; 2018, N 47, ст. 7262).

33. Размер оклада руководителя ИТЭБ РАН 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.

34. Оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера в ИТЭБ РАН устанавливаются на 25% ниже оклада руководителя учреждения приказами по институту.

35. Руководителю ИТЭБ РАН устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

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

37. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются руководителю ИТЭБ РАН 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 учреждения и его руководителя.

Директор ИТЭБ РАН, исходя из размера установленной Министерством науки и высшего образования Российской Федерации премиальной выплаты, может назначить премиальные выплаты:

- научному руководителю;
- заместителям директора;
- главному бухгалтеру.

Распределение премиальной выплаты устанавливается директором ИТЭБ РАН с учетом:

- успешного, добросовестного и качественного исполнения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- интенсивности и высоких результатов работы;
- качественной подготовки и своевременной сдачи отчетности;
- выполнения порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности института.

38. Руководителю ИТЭБ РАН устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой III настоящего Положения в зависимости от условий труда.

39. Заместители руководителя 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.

40. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников в ИТЭБ РАН (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. N 64н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 10 декабря 2018 г., регистрационный N 52945).



### РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ)

по профессиональным квалификационным группам/квалификационным уровням  
должностей работников сферы научных исследований и разработок,  
должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования,  
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих,  
общеотраслевых профессий рабочих.

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (руб.)
1	<b>Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников третьего уровня</b>	
	<b>2 квалификационный уровень</b>	<b>19400</b>
	Инженер - исследователь	
2	<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений</b>	
	<b>3 квалификационный уровень</b>	<b>33000</b>
	Доцент	
	<b>4 квалификационный уровень</b>	<b>38200</b>
	Профессор	
3	<b>Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей руководителей специалистов и служащих «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»</b>	
	<b>2 квалификационный уровень</b>	
	Старший лаборант-исследователь без высшего образования научных и вспомогательных подразделений	<b>16500</b>
	Старший лаборант-исследователь с высшим образованием научных и вспомогательных подразделений	<b>17900</b>
	<b>3 квалификационный уровень</b>	<b>18600</b>
	Старший мастер участка Техник 1 категории научных и вспомогательных подразделений	

	<b>4 квалификационный уровень</b>	<b>20500</b>
	Начальник ХО	
<b>4</b>	<b>Профессиональная квалификационная группа общепромышленных должностей руководителей специалистов и служащих «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</b>	
	<b>2 квалификационный уровень</b>	<b>23300</b>
	Технолог 2 категории научных и вспомогательных подразделений	
	<b>3 квалификационный уровень</b>	<b>24600</b>
	Документовед 1 категории Инженер 1 категории Программист 1 категории, Технолог 1 категории научных и вспомогательных подразделений	
	<b>4 квалификационный уровень</b>	<b>26300</b>
	Ведущий инженер Ведущий юристконсульт Ведущий бухгалтер Ведущий экономист Ведущий документовед Ведущий программист Ведущий переводчик Ведущий технолог научных и вспомогательных подразделений	
	<b>5 квалификационный уровень</b>	<b>35500</b>
	Заместитель главного бухгалтера	
	<b>Профессиональная квалификационная группа общепромышленных должностей руководителей специалистов и служащих «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»</b>	
	<b>2 квалификационный уровень</b>	<b>35500</b>
	Главный инженер	
<b>6</b>	<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»</b>	
	<b>1 квалификационный уровень</b>	<b>14900</b>

	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов по ЕКТС	
7	<b>Профессиональная квалификационная группа</b> <b>«Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»</b>	
	<b>1 квалификационный уровень</b>	<b>16000</b>
	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4,5 квалификационных разрядов по ЕКТС	
	<b>2 квалификационный уровень</b>	<b>17150</b>
	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6,7 квалификационных разрядов по ЕКТС	
	<b>3 квалификационный уровень</b>	<b>18150</b>
	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационных разрядов по ЕКТС	

\*Оклады заместителей директора, главного бухгалтера устанавливается на 25 % ниже оклада руководителя учреждения. Оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются в зависимости от квалификации сотрудника и объема работ на 10-20 % ниже оклада руководителя.

**СХЕМЫ ОКЛАДОВ**  
**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ)**  
по должностям, не включенным в профессионально квалификационные  
группы должностей

<b>Должности, не включенные в профессионально квалификационные группы должностей</b>	<b>Должностной оклад (руб.)</b>
Научный руководитель	52000
Младший научный сотрудник (со степенью кандидата наук)	26150
Научный сотрудник (со степенью кандидата наук)	29500
Старший научный сотрудник (со степенью кандидата наук; со степенью доктора наук)	32500
Ведущий научный сотрудник (со степенью кандидата наук; со степенью доктора наук)	36000
Главный научный сотрудник (со степенью доктора наук)	40000
Заведующий лабораторией (со степенью кандидата наук; со степенью доктора наук)	40000
Ученый секретарь (со степенью кандидата наук; со степенью доктора наук)	40000

Заведующий финансово-экономическим отделом	38800
Заведующий отделом кадров	31100
Заведующий отделом развития и инноваций	
Заведующий службой охраны труда и техники безопасности	28400
Заведующий отделом ученого секретаря	
Заведующий транспортно-экспедиционным отделом	
Заведующий отделом документального обеспечения управления	
Заведующий научно-образовательным центром	
Заведующий информационно-аналитическим отделом	
Заведующий отделом информации и математического обеспечения	
Заведующий клиникой экспериментальных животных	
Заведующий аспирантурой	
Заведующий центром коллективного пользования	
Главные специалисты научных и вспомогательных подразделений	27000
Помощник директора	27000
Помощник директор по международным научно-техническим вопросам	
Помощник научного руководителя	
Помощник заместителей директора	
Ведущий специалист по закупкам	26300
Ведущий специалист по пожарной безопасности	
Ведущий специалист	
Ведущий редактор	
Ведущий патентовед	
вспомогательных подразделений	

**ПОРЯДОК**  
**и условия установления выплат стимулирующего характера для научных сотрудников.**

Для научных сотрудников предусмотрены следующие выплаты стимулирующего характера: рейтинговые и нерейтинговые надбавки, премии.

**I. Рейтинговые стимулирующие надбавки.**

Устанавливаются в начале года на основе показателей индивидуального рейтинга публикационной активности в изданиях Web of Science Core Collection (ИРПА WoS).

**1.1. Индивидуальный рейтинг публикационной активности в изданиях Web of Science Core Collection (ИРПА WoS).**

1.1.1. Для оценки эффективности публикационной активности научного сотрудника в изданиях Web of Science Core Collection вводятся критерии оценки индивидуального рейтинга публикационной активности в изданиях Web of Science Core Collection. Объем средств на выплату ИРПА WoS от суммы выплат стимулирующего характера, предназначенных для научных сотрудников в целом по институту, определяются директором института.

1.1.2. В индивидуальном рейтинге публикационной активности научного сотрудника в изданиях Web of Science Core Collection, учитывается **индивидуальный балл автора**, рассчитываемый по следующим правилам:

**Индивидуальный балл автора**, аффилированного к ИТЭБ РАН, за публикацию (Article, Review, Conference Proceedings, Book Chapter – по классификации WoS), имеющую в титуле аффилиацию ИТЭБ РАН, в издании, имеющем квартиль WoS (Q1, Q2, Q3, Q4, Q) рассчитывается по формуле:

**$B = k/n$** , где

B – индивидуальный балл автора публикации

n – коэффициент, рассчитанный с учетом общего количества авторов в соответствии с алгоритмом: n = 1 (1–3 авторов); n = 2 (4–6 авторов); n = 3 (7–9 авторов),

k – коэффициент качества, зависящий от квартиля издания следующим образом:

$k(X) = Y$

X	Q1	Q2	Q3	Q4	Q
Y	5	3,5	2	1	1

Если издание имеет несколько квартилей по разным направлениям, то выбирается максимальный по всем направлениям: ( $Q1 > Q2 > Q3 > Q4 = Q$ )

Q – относится к публикациям в изданиях, не имеющих квартиля, но входящих в Web of Science Core Collection.



Регистрация патента, правообладателем которого является ИТЭБ РАН, приравнивается к публикации статьи Q1 для авторов патента.

1.1.3. При подсчете рейтинга оценки эффективности публикационной активности научного сотрудника в изданиях Web of Science Core Collection учитываются научные публикации за 2 предшествующих календарных года.

Выплаты стимулирующего характера, обеспечивающие реализацию Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», производятся при наличии в распоряжении Института финансовых ресурсов, выделяемых на эти цели, или при наличии экономии фонда оплаты труда, экономии средств субсидии на выполнение государственного задания, финансовых средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемой на оплату труда работников института, после оплаты прямых затрат и обязательных платежей, связанных с приносящей доход деятельностью.

## **II. Нерейтинговые стимулирующие надбавки.**

2.1. Надбавки устанавливаются научным сотрудникам на основании приказа по институту за выполнение особо важных работ. Размеры премии 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.

2.2. Надбавки за выполнение приоритетных работ по важнейшим направлениям научных исследований.

2.3. Надбавки за работу в области интеграции науки и образования, назначаемые руководителям и научным сотрудникам.

2.4. Надбавки устанавливаются научным сотрудникам, 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.).

2.5. Надбавки за выполнение дополнительных работ, связанных с большими затратами труда при освоении новых передовых методов исследования, устанавливаются научным сотрудникам, которым поручено проведение новых сложных научно-исследовательских работ, выполнение которых требует больших затрат времени, преодоления трудностей при создании новых методов исследования, создания специальных установок и т.д.

2.6. Стимулирование активности руководителей - исполнителей в получении дополнительных средств и внебюджетного финансирования на выполнение НИР и НИОКР по приоритетным направлениям науки согласно объявленным конкурсам министерств, ведомств, открытых аукционов и специальных фондов. По итогам текущего года за каждую полученную по конкурсу заявку руководителю работ устанавливается разовое поощрение при подведении итогов результатов интеллектуальной деятельности в размере 10% от суммы накладных расходов полученных внебюджетных средств.

2.7. Руководителям научных подразделений, обеспечившим долю молодых научных сотрудников в составе подразделения 50%, 75% и 100%, устанавливается разовое поощрение при подведении итогов результата интеллектуальной деятельности в размере 100%, 125% и 150% от должностного оклада.

2.8. Руководителям успешно закончивших обучение магистрантов и аспирантов, обеспечивших их закрепление в составе научного подразделения, устанавливается разовое поощрение при подведении итогов результата интеллектуальной деятельности в размере 200% от должностного оклада - для руководителей магистрантов и 400% от должностного оклада – для руководителей аспирантов.

2.9. Стимулирующие надбавки за получение ученой степени для научных сотрудников, состоящих в штате института устанавливаются при условии:

- получение ученой степени кандидата наук в аспирантуре или в течение года после ее окончания в размере 100000 руб.;
- получение ученой степени кандидата наук в возрасте до 39 лет (включительно) в размере 80000 руб.;
- получение ученой степени доктора наук в возрасте до 40 лет (включительно) в размере 160000 руб.;
- получение ученой степени кандидата наук в возрасте старше 40 лет в размере 50000 руб.;
- получение ученой степени доктора наук в возрасте старше 41 года в размере 100000 руб.

Выплата производится единовременно после получения подтверждающих документов.

2.10. Фонд оплаты труда и поощрений за достижения в научной, научно-организационной и научно-производственной деятельности увеличивается за счет выделения не менее 35% внебюджетных средств на оплату труда, из них 25% - научным сотрудникам, из всех видов, получаемых институтом конкурсных и контрактных (договорных) средств, если условиями указанных инвестиций не предусмотрены иные требования.

### **III. Премии.**

3.1. Премияльные выплаты научным сотрудникам устанавливаются по итогам выполнения целевых научно-исследовательских работ на основании приказа по институту по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения:

- за достижение высоких научных результатов мирового уровня;
- за качество и эффективность исследований по результатам работы (по завершении работы, этапа);
- за своевременное и качественное исполнение научными сотрудниками 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, выполненных за счет средств федерального бюджета, участие в выставках, достижения в инновационной деятельности научного учреждения и др.;
- за участие в организации и проведении научных мероприятий (конференций, семинаров и т.д.).

Объем средств на выплату нерейтинговых стимулирующих надбавок и премий, предназначенных для научных сотрудников в целом по институту, определяются директором института.

**ПОРЯДОК**  
**и условия установления выплат стимулирующего характера**  
**для работников, осуществляющих образовательную деятельность.**

Работникам Института, осуществляющим образовательную деятельность, устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера: рейтинговые надбавки и премии.

**I. Рейтинговые стимулирующие надбавки (ИПОД).**

1. Рейтинговые стимулирующие надбавки устанавливаются на основе индивидуальных показателей образовательной деятельности (ИПОД). Средства на выплату ИПОД определяются руководством института.
2. Средства, предусматриваемые в институте на выплату рейтинговых надбавок, распределяются пропорционально ИПОД.
3. Рейтинговые стимулирующие надбавки выплачиваются одноразово в конце года на основе ИПОД за предыдущий академический год.
4. Работу по подсчету ИПОД сотрудников института осуществляют сотрудники научно-образовательного центра (НОЦ) под руководством заместителя директора, курирующего образовательную деятельность.
5. Ответственность за достоверность представленной в НОЦ информации несет непосредственно сотрудник, предоставивший информацию. При обнаружении не соответствующей условиям информации, полученной от сотрудника и определившей ИПОД, вносятся соответствующие поправки в ИПОД сотрудника. Разница средств, полученных сотрудником в результате представления недостоверной информации, погашается за счет последующих стимулирующих выплат этому сотруднику.
6. Для начисления надбавок собираются заявки в порядке, устанавливаемом директором института. Подача заявок происходит до 01 ноября текущего года, рассмотрение заявок – не позднее одного месяца после окончания срока подачи заявок. Иные особенности процедуры, в том числе форма заявки, порядок ее учета и обработки утверждаются решением Ученого совета института.
7. Перечень показателей и методика определения ИПОД научных сотрудников ИТЭБ РАН.

ИПОД является величиной, зависящей от суммы баллов, определяемых в соответствии с нижеприведенной методикой. Вид зависимости определяется решением Ученого совета ИТЭБ РАН.

**А. Начисление баллов за участие в образовательном процессе Высшей школы.** Начисление баллов за участие в образовательном процессе Высшей школы происходит при предоставлении справки с места работы. В справке содержится следующая информация: 1. О наименовании курса; 2. Длительность курса (количество прочитанных часов); 3. Период чтения курса (с какой и до какой даты читался курс); 4. Наименования учреждения (где

читался курс); 5. Подпись ответственного лица с печатью учреждения. Справки преподавателей, работающих на базе Института, предоставляются сотрудниками НОЦ на основании Учебных планов. Расчет баллов производится по формуле  $n/6$ , где  $n$  – количество часов.

**Б. Начисление баллов за руководство дипломной работой бакалавра и магистранта или диссертацией кандидата наук, выполненной на базе ИТЭБ РАН.** Начисление баллов за руководство дипломной работой бакалавра и магистранта или диссертацией кандидата наук, выполненной на базе института и в срок обучения, происходит при предоставлении копии документа, подтверждающей руководство. Расчет баллов производится по формуле  $K/n$ . Где  $K$  - коэффициент значимости (20 - для кандидата наук; 8 – для магистранта, 3 – для бакалавра),  $n$  - количество руководителей. При получении ученой степени кандидата наук аспирантом в срок до 1 года после окончания аспирантуры - руководителю начислять 18 баллов. При получении ученой степени кандидата наук сотрудником ИТЭБ РАН без обучения в аспирантуре - руководителю его работы начисляется 18 баллов.

Научному руководителю, при условии успешного освоения его аспирантом или магистрантом программы аспирантуры или магистратуры и выполнения Индивидуального плана работы аспиранта или магистранта, ежегодно начислять 2 балла за аспиранта и 1 балл за магистранта. Баллы начисляются при предоставлении копии документа, подтверждающего руководство аспирантом или магистрантом, и успешное окончание аспирантом или магистрантом учебного года (перевод на следующий курс или окончания обучения по образовательной программе).

**В. Начисление баллов за руководство практикой студентов и бакалавров, проходившей на базе ИТЭБ РАН.** Начисление баллов за руководство практикой студентов и бакалавров, проходившей на базе института, подтверждается руководителем НОЦ на основании приказов о прикреплении студентов или бакалавров к научным сотрудникам. При начислении баллов учитывается длительность практики: при длительности практики до 3 месяцев начисляется 1 балл, при длительности практики до года начисляется 2 балла за студента или бакалавра.

**Г. Начисление баллов за работу сотрудника института со школьниками, направленную на воспитание интереса к науке (факультативные занятия, межшкольная работа и т.п.).** Начисление баллов за работу сотрудника со школьниками происходит при предоставлении справки с места работы. В справке содержится следующая информация:

1. наименование занятий (факультативные занятия, межшкольная работа и т.п.);
2. длительность занятий (количество часов);
3. время проведения занятий (с какой и до какой даты проводились занятия);
4. наименование школы или учреждения (где проходили занятия);
5. подпись ответственного лица с печатью школы или учреждения.

Расчет баллов производится по формуле  $n/10$ , где  $n$  – количество часов.

**Д. Начисление баллов за участие в работе экзаменационных и аттестационных комиссий (вступительные экзамены в магистратуру и аспирантуру, промежуточные и итоговые аттестации, защита магистерских диссертаций, прием кандидатских экзаменов, участие в комиссии по Государственной итоговой аттестации в аспирантуре и т.п.).** За участие в работе экзаменационных и аттестационных комиссий устанавливается балл, равный 0,5 без учета продолжительности работы комиссии. Информацию

(наименование комиссии, даты заседания и количество заседаний) сотрудники берут у руководителя НОЦ.

8. Выплаты стимулирующего характера, обеспечивающие реализацию Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», производятся при наличии в распоряжении Института финансовых ресурсов, выделяемых на эти цели, или при наличии экономии фонда оплаты труда, экономии средств субсидии на выполнение государственного задания, финансовых средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемой на оплату труда работников института, после оплаты прямых затрат и обязательных платежей, связанных с приносящей доход деятельностью.

## **II. Премии.**

1. Премирование может осуществляться в виде:

- премий по итогам работы за конкретный период времени (год, полугодие);
- премий за выполнение особо важных и срочных работ (аттестация, аккредитация, лицензирование, проведение государственной итоговой аттестации);
- премий за качественное проведение в полном объеме нового набора в аспирантуру;
- премий в связи со знаменательными или юбилейными датами;
- премий разового характера.

Источником выплат премий является субсидия на образовательную услугу из средств федерального бюджета.

2. Критериями (основаниями) премирования являются:

- внедрение инновационных технологий в учебный процесс;
- качественная подготовка и проведение на высоком профессиональном уровне всех видов учебных занятий;
- подготовка и написание учебных, учебно-методических пособий и (или) учебников, монографий;
- интенсивная работа по приему аспирантов;
- разработка и внедрение новых лабораторных работ и практических занятий, вариантов контрольных заданий и других форм практического обучения;
- разработка и внедрение новых методик преподавания.

3. Помимо перечисленных в п.п.1.,2. требований к обоснованию премиальной выплаты могут применяться и другие оценки работ с обоснованием исключительной необходимости поощрения работника.



**ПОРЯДОК**  
**и условия установления выплат стимулирующего характера для работников,**  
**осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих.**

Для работников рабочих профессий предусмотрены выплаты стимулирующего характера за:

- 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 спецификой деятельности учреждения.

Стимулирующие выплаты работникам ИТЭБ РАН, осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих устанавливаются исходя из ЕКТС с применением коэффициента от 0,2 до 1,1 к основному окладу, в связи с интенсивностью работ и квалификацией работника. Условия осуществления выплат стимулирующего характера, их размер и сроки конкретизируются при приеме на работу в трудовых договорах, заключаемых с работником.

Дополнительно водителям начисляются стимулирующие выплаты за километраж из расчета 6 рублей за 1 км пробега.

Конкретный размер стимулирующих выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.

Доплата за работу в ночное время производится работникам ИТЭБ РАН за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878) и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, N 30, ст. 3640).

Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам института устанавливается в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2017, N 25, ст. 3594).

**ПОРЯДОК**  
**и условия установления выплат стимулирующего характера для работников**  
**административно-управленческого, вспомогательного и прочего персонала.**

Для работников административно-хозяйственного, вспомогательного и прочего персонала предусмотрены следующие выплаты стимулирующего характера:

**I. Стимулирующие надбавки.**

1. Стимулирующие надбавки устанавливаются за:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

2. Конкретный размер стимулирующих выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.

3. Размер средств, направляемых на стимулирующие выплаты, определяется исходя из должностных окладов, пропорционально занимаемым ставкам. Заместители директора, курирующие подразделение, определяют размер надбавки конкретному сотруднику.

4. Условия установления стимулирующего коэффициента, его размер и сроки (за исключением расширения зон обслуживания и премирования) конкретизируются в трудовых договорах, заключаемых с работником (в соответствии с Таблицей №1).

Таблица №1

Должности	Стимулирующий коэффициент
Руководители структурных подразделений	• от 0,5 до 1,2 должностного оклада
Заместители руководителей структурных подразделений и помощники руководителей	• от 0,5 до 1 должностного оклада
Главные специалисты	• от 0,2 до 1 должностного оклада
Ведущие специалисты	• от 0,2 до 1 должностного оклада
Специалисты 1 категории	• от 0,2 до 1 должностного оклада

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются директором при приеме на работу в виде стимулирующих коэффициентов к должностным окладам (ставкам) или в абсолютных размерах по результатам собеседования, с учетом квалификации и опыта работы, а также мнения руководителя структурного подразделения и заместителя директора, курирующего соответствующее подразделение.

5. Размер выплат пересматривается при переводе работника на иную должность или в другое подразделение, в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

6. Вид и размер стимулирующих надбавок, доплат, премий и других выплат стимулирующего характера определяется в пределах выделенных бюджетных ассигнований. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

## **II. Премии.**

1. Премии работникам административно-управленческого, вспомогательного и прочего персонала устанавливаются директором ИТЭБ РАН по результатам работы за определенный срок (месяц, квартал, год).

2. Работникам административно-управленческого, вспомогательного и прочего персонала выплачиваются премии:

- за успешное выполнение планов НИР и других работ административного и производственного характера за определенный срок (квартал, год);
- за достижение особо высоких результатов в производственной деятельности;
- по иным основаниям (юбилейные даты, государственные награды и др.);
- решением Дирекции по представлению руководителей структурных подразделений.

3. Премияльные выплаты не устанавливаются в следующих случаях:

- в связи с невыполнением возложенных на работника должностных обязанностей;
- в связи с нарушением правил внутреннего трудового распорядка;
- в связи с отказом работника от выполнения работы;
- в связи с некачественной подготовкой и несвоевременной сдачей отчетности.