

Приложение №1
к Коллективному договору
Федерального государственного бюджетного учреждения
Института теоретической и экспериментальной биофизики
Российской академии наук (ИТЭБ РАН)

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации ИТЭБ РАН



УТВЕРЖДАЮ



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 (далее соответственно учреждение), по видам экономической деятельности "Научные исследования и разработки" (далее соответственно – Положение) является локальным нормативным актом, устанавливающим систему оплаты труда в ИТЭБ РАН.

2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 №597, с пунктом 2(1) Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583, Примерным положением об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации (далее соответственно - Минобрнауки России) утвержденным приказом Минобрнауки России от 14 марта 2024 года №194.

3. Положение регулирует порядок оплаты труда работников учреждения за счет всех не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования, в том числе за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности (далее - Финансовое обеспечение).

4. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) (далее - оклады), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

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

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется за счет Финансового обеспечения.

5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников учреждения, в том числе при работе по совместительству. Оплата труда работников учреждения, работающих 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 в отношении должности по основной работе и должности, замещаемой по трудовому договору о работе по совместительству, 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.

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

9. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

10. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:
единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
профессиональных стандартов;
единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

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 20 февраля 2014 г., регистрационный N 103н).

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);

примерного 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;

отраслевого (межотраслевого) соглашения;

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).

11. Оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Размеры окладов устанавливаются на основе отнесения должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), приведенным в Приложении №1 к настоящему Положению, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

В случае если должности (профессии) работников, включенные в ПКГ, не распределены по квалификационным уровням, то размеры окладов устанавливаются в целом по соответствующей ПКГ.

12. Оклады заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений учреждения, за исключением окладов заместителей главного бухгалтера, устанавливаются на 10-20% ниже окладов руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений.

13. Размеры окладов работников, не включенных в ПКГ, устанавливаются в зависимости от сложности труда. Схема окладов (должностных окладов) (размеры окладов (должностных окладов) по профессиям (должностям) не включенным в ПКГ работников учреждения установлены в Приложении №2 к настоящему Положению.

14. В настоящем Положении предусматриваются конкретные размеры окладов по каждой должности и профессии или по группам должностей и профессий, которые должны быть не ниже минимального размера оплаты труда, установленного статьей 1 Федерального закона от 19 июня 2000 г. N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда", и подлежат соответствующей корректировке в случае внесения изменений в указанный Федеральный закон.

С учетом Финансового обеспечения учреждением может производиться корректировка минимальных размеров окладов работников, предусмотренных Положением, в сторону их повышения.

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

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

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

18. Помимо выплат компенсационного характера, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах могут устанавливаться выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера.

19. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам учреждения 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.

20. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается с обеспечением дифференциации в зависимости от класса и подкласса условий труда и составляет не менее 4 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда, порядок проведения которой установлен Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

Проведение специальной оценки условий труда организуется и финансируется работодателем в соответствии с частью 1 статьи 8 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

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

21. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам учреждений в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплаты за дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности) (статья 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации), выполняемую наряду с работой, определенной трудовым договором, и не входящую в прямые должностные обязанности, предусмотренные квалификационными характеристиками, относятся к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных», применительно к пункту 3 Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и

казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822.

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

22. При исполнении обязанностей временно отсутствующего руководителя научного подразделения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику научного подразделения может быть установлена 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 размере 50% оклада временно отсутствующего работника.

23. Повышение оплаты труда за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам учреждений устанавливаются в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается работникам учреждений, получающим оклад, в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и доплаты в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

24. Процентные надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном Правилами выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. N 573, а также с учетом разъяснения о порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 мая 2011 г. N 408н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 октября 2011 г., регистрационный N 22075), с изменениями, внесенными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 13 декабря 2023 г. N 870н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 5 апреля 2024 г., регистрационный N 77791).

25. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации, или в абсолютном размере.

26. Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.

27. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

28. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

29. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и (или) в дополнительных соглашениях к ним.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

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

31. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу, предусмотренную трудовыми договорами работников и (или) дополнительными соглашениями к ним. Назначение работникам выплат стимулирующего характера не является основанием для уменьшения размеров окладов (ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера.

32. Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет Финансового обеспечения.

33. Конкретные выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются учреждениями самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

34. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

35. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы для всех категорий работников учреждений устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев эффективности деятельности работников, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

36. Показатели и критерии эффективности деятельности работников содержат количественные показатели результативности труда работников.

К количественным показателям результативности труда работников могут устанавливаться критерии качества результатов труда.

37. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются при достижении работниками показателей эффективности деятельности.

Показатели эффективности деятельности работников формируются с учетом показателей эффективности деятельности учреждения, показателей качества и объема оказываемых государственных услуг (выполнения работ) и утверждаются локальным нормативным актом учреждения, определяющим систему оплаты труда, либо коллективным договором.

Премиальные выплаты по итогам работы в отчетном периоде осуществляются работникам в целях повышения эффективности их деятельности с учетом выполнения работниками установленных в учреждении показателей и критериев эффективности деятельности.

При осуществлении выплат стимулирующего характера учитывается:

а) для работников учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих:

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

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

другие показатели и условия;

Стимулирующие выплаты работникам, осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются исходя из ЕКТС с применением стимулирующего коэффициента от 0,2 до 1,0 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.

б) для всех категорий работников учреждений:

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

инициативу, творчество, новаторство и внедрение 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;

разработку и внедрение рационализаторских предложений;

другие показатели и условия.

Для работников АУП и вспомогательных подразделений условия осуществления выплат стимулирующего характера, их 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 оклада
Заместители руководителей структурных подразделений и помощники руководителей	• от 0,5 до 1,0 оклада
Главные специалисты	• от 0,2 до 1,0 оклада
Ведущие специалисты	• от 0,2 до 1,0 оклада
Специалисты 1 категории	• от 0,2 до 1,0 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.

38. При осуществлении выплат стимулирующего характера, указанных в пункте 33 настоящего Положения, для научных работников учитывать:

а) интенсивность и высокие результаты работы, в том числе:

достижение показателей эффективности деятельности научных работников по итогам оценки результативности научной деятельности работников и (или) возглавляемых ими подразделений;

участие в экспертной деятельности;

- наставничество;
- научное руководство;
- осуществление образовательной деятельности;
- привлечение финансирования;
- период адаптации к профессиональной деятельности;
- б) качество выполняемых работ;
- в) стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- г) итоги работы.

39. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за достижение показателей эффективности деятельности научных работников назначать по итогам оценки результативности научной деятельности работников и (или) возглавляемых ими подразделений по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год или за иной период, предусмотренный коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

При этом учитываются:

- а) количественные показатели результативности научной деятельности:
 - количество публикаций в журналах, индексируемых в российских и международных информационно-аналитических системах научного цитирования;
 - общее количество опубликованных научных произведений по профилю научной деятельности учреждения;
 - количество комплектов выпущенной конструкторской и технологической документации;
 - количество выпусков научных журналов;
 - количество созданных результатов интеллектуальной деятельности, учтенных в государственных информационных системах;
 - количество выступлений с докладами на пленарных заседаниях научных конференций;
 - количество научно-популярных публикаций, подготовленных работником;
 - иные количественные показатели результативности научной деятельности, определяемые учреждением самостоятельно;
- б) критерии качества результатов научной деятельности:
 - цитируемость публикаций, импакт-фактор журналов, в которых опубликованы статьи, а также число статей, опубликованных совместно с зарубежными учеными;
 - защита диссертации на соискание ученой степени кандидата наук, доктора наук;
 - подтверждение дальнейшего применения выпущенной конструкторской и технологической документации в процессе производства, выполнения работ или оказания услуг;
 - наличие государственной регистрации и правовой охраны результатов интеллектуальной деятельности, полученных работником и (или) при его участии, в Российской Федерации, за пределами Российской Федерации, а также их использование;
 - отсутствие претензий к результатам выполнения работ, оказания услуг со стороны заказчиков и потребителей;
 - иные критерии качества результатов научной деятельности, определяемые учреждением самостоятельно.

За получение ученой степени научным сотрудникам, состоящим в штате ИТЭБ РАН, устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- получение ученой степени кандидата наук в аспирантуре или в течение года после ее окончания в размере 100 000 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.

40. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за участие в экспертной деятельности рекомендуется устанавливать научным работникам, выступающим в качестве экспертов.

Количественными показателями результативности экспертной деятельности научных работников могут являться:

количество проведенных экспертиз с выдачей соответствующих экспертных заключений;

количество подготовленных заключений о соответствии диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук критериям, установленным в соответствии с Федеральным законом от 23 августа 1996 г. N 127-ФЗ "О науке и государственной научно-технической политике";

иные количественные показатели результативности экспертной деятельности, определяемые учреждением самостоятельно.

41. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за наставничество устанавливаются научным работникам, закрепленным в качестве наставников.

42. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за научное руководство рекомендуется устанавливать научным работникам, обеспечивающим научно-методическое руководство научными школами и направлениями учреждения, научное руководство формированием и выполнением работ по привлечению и осуществлению научных грантов, научно-технических программ, контрактов и договоров, руководство (научной) научно-исследовательской деятельностью аспирантов, направленной на подготовку диссертации к защите.

Руководителям успешно закончивших обучение магистрантов и аспирантов, обеспечивших их закрепление в составе научного подразделения, устанавливается разовое поощрение в размере 2 окладов за магистрантов и 4 окладов за аспирантов.

43. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за осуществление образовательной деятельности устанавливаются научным работникам, привлекаемым к осуществлению образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, программам подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программам ординатуры, программам ассистентуры-стажировки, дополнительным профессиональным программам - программам повышения квалификации, программам профессиональной переподготовки.

Количественными показателями результативности образовательной деятельности научных работников могут являться:

количество часов учебной нагрузки по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом, текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся;

количество лиц, освоивших образовательные программы высшего образования, успешно защитивших выпускную квалификационную работу;

количество разработанных образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ;

иные количественные показатели результативности образовательной деятельности, определяемые учреждением самостоятельно.

Стимулирующие надбавки за осуществление образовательной деятельности устанавливаются на основе индивидуальных показателей образовательной деятельности (далее ИПОД) и выплачиваются в конце года на основе ИПОД за предыдущий академический год.

ИПОД определяется как сумма баллов, начисляемых в соответствии с требованиями и методиками расчетов, представленными в Форме для расчета индивидуального показателя образовательной деятельности, которая утверждается решением Ученого совета ИТЭБ РАН.

44. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за привлечение

финансирования устанавливаются научным работникам за участие в привлечении средств для финансирования научной и иной, предусмотренной уставом деятельности учреждения, в том числе участие в подготовке заявок для получения грантов или другого финансирования, предоставляемого на конкурсной основе.

Количественным показателем привлечения финансирования является объем средств, полученных учреждением:

- на безвозмездной основе (гранты, пожертвования);
- по договорам на выполнение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ;
- по договорам на оказание информационных и аналитических услуг;
- от оказания услуг центрами коллективного пользования научным оборудованием, уникальными научными установками;
- от распоряжения результатами интеллектуальной деятельности по лицензионным договорам, договорам отчуждения исключительных прав;
- от деятельности хозяйственных обществ и хозяйственных партнерств, деятельность которых заключается во внедрении, практическом применении результатов интеллектуальной деятельности, полученных при участии работника;
- от иных видов деятельности, предусмотренных уставом учреждения.

За привлечение дополнительного внебюджетного финансирования устанавливаются стимулирующие выплаты руководителям проектов (грантов и договоров), перечисленных в абзаце 2 настоящего пункта, в размере 10% от суммы полученных ИТЭБ РАН накладных расходов

45. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы на период адаптации к профессиональной деятельности устанавливаются научным работникам до 35 лет включительно, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые принятым на работу в соответствии с направлением подготовки (полученной специальностью) в течение одного года со дня получения профессионального образования (далее - молодые научные работники), а также научным работникам в возрасте до 35 лет включительно, имеющим ученую степень (далее - молодые ученые).

Молодым научным работникам в течение 3 лет после получения профессионального образования устанавливается ежемесячная выплата в размере 20% оклада, а имеющим диплом с отличием - в размере 30% оклада.

Молодым ученым в течение 3 лет после присуждения ученой степени устанавливается ежемесячная выплата в размере 20% оклада. При установлении молодому ученому выплаты в соответствии с настоящим абзацем сохраняется за работником право на получение выплаты в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта.

46. Выплаты за качество выполняемых работ рекомендуется устанавливать научным работникам за достижения в профессиональной деятельности. Показатели, характеризующие достижения в профессиональной деятельности, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, при этом могут быть учтены следующие достижения работника:

наличие государственных и ведомственных наград, в том числе почетных званий и знаков отличия Российской Федерации (РСФСР, СССР), ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, а также других почетных званий и ведомственных наград при условии соответствия государственных (ведомственных) наград и почетных званий направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности;

наличие статуса высококвалифицированного специалиста в соответствии с Федеральным законом от 25 июля 2002 г. N 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации";

за наличие ученой степени устанавливается ежемесячный стимулирующий коэффициент в

размере 0,15 оклада для кандидатов наук, в размере 0,3 оклада для докторов наук;

47. Научным работникам могут устанавливаться выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет. Размеры выплат за стаж работы, выслугу лет устанавливаются учреждением самостоятельно.

48. Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами могут быть установлены специальные группы показателей эффективности деятельности и критерии назначения стимулирующих выплат или установлен повышающий коэффициент для определения рейтинга индивидуальных показателей результативности научной деятельности в отношении работников из числа молодых научных работников и молодых ученых.

49. Премияльные выплаты по итогам работы назначаются с учетом индивидуальных результатов труда каждого научного работника, а также характера и степени его участия в достижении коллективных результатов труда:

при достижении индивидуальных количественных и качественных показателей результативности труда научного работника рассчитывается индивидуальный балл (далее - ИБ) за публикационную активность, стимулирующая надбавка (премия, выплата) за публикационную активность устанавливается в соответствии с ИБ научного работника и объемом средств, направляемых на стимуляцию публикационной активности.

при достижении количественных и качественных показателей результативности возглавляемого научным работником подразделения (научной группы);

при достижении показателей эффективности деятельности учреждения устанавливается стимулирующая надбавка (премия, выплата) за комплексную результативность научного подразделения в целом на основе показателя суммарного рейтинга подразделения (далее - СРП), учитывающего эффективность выполнения государственного задания, публикационную активность в лаборатории, привлечение внебюджетных средств, квалификацию кадров (доля докторов и кандидатов наук), привлечение молодых сотрудников (относительная доля молодых исследователей).

Порядок расчета ИБ и СРП определяются соответствующими Регламентами, утвержденными директором и решением Ученого совета ИТЭБ РАН.

50. Локальным нормативным актом учреждения, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором при определении условий назначения выплат стимулирующего характера предусматриваются требования к документам, подтверждающим достижение показателей эффективности деятельности работников, дата начала осуществления выплаты за достижение показателей эффективности деятельности работников, продолжительность осуществления выплаты, периодичность ее осуществления, размер либо порядок определения размера выплаты и иные условия осуществления выплаты.

51. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Локальным нормативным актом учреждения, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором может быть определен конкретный размер выплаты стимулирующего характера, так и порядок расчета такого размера, исходя из размера фонда оплаты труда учреждения, показателей эффективности, достигнутых коллективом за соответствующий период, и иных обстоятельств.

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться на постоянной основе до прекращения трудового договора (постоянные выплаты) либо на определенный срок, не превышающий срока действия трудового договора (срочные выплаты), а также могут носить разовый характер (единовременные выплаты, премии).

Выплаты стимулирующего характера, установленные на постоянной основе или на определенный срок, рассчитываются пропорционально отработанному времени.

Условия получения выплат стимулирующего характера, критерии и показатели, определяющие достижение указанных условий, а также размеры и периодичность данных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников и (или) в дополнительных соглашениях к ним.

52. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

53. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. При установлении условий осуществления стимулирующих выплат локальным нормативным актом учреждения или коллективным договором для отдельных видов стимулирующих выплат может предусматриваться их выплата в полном размере вышеуказанным категориям работников.

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

54. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяется трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329.

55. Размер оклада руководителя учреждения определяется Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, и указывается в трудовом договоре руководителя учреждения либо в дополнительном соглашении к нему.

56. Оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 25% ниже оклада руководителя учреждения.

57. Руководителю учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

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

59. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются руководителю учреждения по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждений и их руководителей.

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

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

62. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) не может превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), установленный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20 ноября 2018 г. N 64н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 10 декабря 2018 г., регистрационный N 52945).

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников федерального
государственного бюджетного учреждения
Института теоретической и экспериментальной биофизики
Российской академии наук (ИТЭБ РАН)

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ)

по профессиональным квалификационным группам/квалификационным уровням
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих.

1	Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей руководителей специалистов и служащих «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
	1 квалификационный уровень	
	Лаборант	22500
	2 квалификационный уровень	
	Старший лаборант-исследователь без высшего образования научных и вспомогательных подразделений	23000
	3 квалификационный уровень	25000
2	Начальник ХО Старший мастер участка Техник 1 категории научных и вспомогательных подразделений	
	Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей руководителей специалистов и служащих «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
	2 квалификационный уровень	30000
	Технолог 2 категории научных и вспомогательных подразделений	
	3 квалификационный уровень	31000
	Документовед 1 категории Инженер 1 категории Программист 1 категории, Технолог 1 категории научных и вспомогательных подразделений	
	4 квалификационный уровень	33300
	Ведущий инженер Ведущий юрисконсульт Ведущий бухгалтер Ведущий экономист Ведущий документовед Ведущий программист Ведущий переводчик Ведущий технолог научных и вспомогательных подразделений	
	5 квалификационный уровень	45000
	Заместитель главного бухгалтера	

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ)

по профессиональным квалификационным группам/квалификационным уровням должностей работников сферы научных исследований и разработок.

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (руб.)
1	Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня	
	4 квалификационный уровень	23500
	Лаборант-исследователь	
2	Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников третьего уровня	
	2 квалификационный уровень	24000
	Инженер - исследователь	

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ)

по профессиональным квалификационным группам/квалификационным уровням должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования.

1	Профессиональная квалификационная группа должностей работников профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений	
	3 квалификационный уровень	42000
	Доцент	
	4 квалификационный уровень	48500
	Профессор	

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ)

по профессиональным квалификационным группам/квалификационным уровням общеотраслевых профессий рабочих.

1	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
	1 квалификационный уровень	22440
	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов по ЕКТС	
2	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
	1 квалификационный уровень	22500
	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4,5 квалификационных разрядов по ЕКТС	
	2 квалификационный уровень	23000
	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6,7 квалификационных разрядов по ЕКТС	
	3 квалификационный уровень	23500
	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационных разрядов по ЕКТС	

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников федерального
государственного бюджетного учреждения
Института теоретической и экспериментальной биофизики
Российской академии наук (ИТЭБ РАН)

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

Должности, не включенные в профессионально квалификационные группы должностей	Должностной оклад (руб.)
Научный руководитель	65000
Ученый секретарь Заведующий финансово-экономическим отделом	51000
Главный инженер	43500
Заведующий отделом кадров	41000
Заведующий службой охраны труда и техники безопасности 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	36000
Главные специалисты научных и вспомогательных подразделений	34300
Помощник директора Помощник директор по международным научно-техническим вопросам Помощник научного руководителя Помощник заместителей директора	34300
Ведущий специалист по закупкам Ведущий специалист по пожарной безопасности Ведущий специалист Ведущий редактор Ведущий патентовед	33300
Младший научный сотрудник (со степенью кандидата наук)	33300
Научный сотрудник (со степенью кандидата наук)	37300
Старший научный сотрудник (со степенью кандидата наук; со степенью доктора наук)	41300
Ведущий научный сотрудник (со степенью кандидата наук; со степенью доктора наук)	45500
Главный научный сотрудник (со степенью доктора наук)	51000
Заведующий лабораторией (со степенью кандидата наук; со степенью доктора наук)	51000
Старший лаборант-исследователь с высшим образованием научных подразделений	24500