

УТВЕРЖДЕНО:

Мотивированное мнение профкома  
Федерального Государственного  
бюджетного учреждения науки  
Института биоорганической химии  
им. академиков М.М. Шемякина и  
Ю.А.Овчинникова Российской  
академии наук (ИБХ РАН)  
УЧТЕНО

(протокол от \_\_\_\_\_ 2016г. № \_\_\_\_\_)

Директор Федерального Государственного  
бюджетного учреждения науки  
Института биоорганической химии  
им.академиков М.М Шемякина и  
Ю.А. Овчинникова Российской академии  
наук (ИБХ РАН)  
академик

Иванов В.Т.

" \_\_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 2016 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### **об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института биоорганической химии им. академиков М. М. Шемякина и Ю. А. Овчинникова Российской академии наук (ИБХ РАН).**

Положение об оплате труда (далее – Положение) работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института биоорганической химии им. академиков М.М. Шемякина и Ю.А. Овчинникова Российской академии наук (ИБХ РАН) (далее – Работодатель, Институт или ИБХ РАН) определяет соотношение в уровнях заработной платы в зависимости от сложности труда, научного и трудового вкладов работников в выполнение государственного задания и финансово-хозяйственную деятельность Института. Положением определена система оплаты труда, призванная стимулировать эффективность и качество работы работников в выполнении задач, определенных уставом института, обеспечивать достойный уровень их материального обеспечения в соответствии с квалификацией, результативностью труда и реально отработанным рабочим временем.

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008г. № 583 « О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казённых учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 33, ст.3852; № 40, ст.4544; 2010, № 52, ст.7104; 2012, № 21, ст. 2652; № 40, ст. 5456; 2013, № 5, ст. 396; 2014, № 4, ст. 373), с учётом Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями – главными распорядителями средств федерального бюджета положений об оплате труда работников подведомственных федеральных

бюджетных учреждений, утверждённых приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2008г. № 425н «Об утверждении Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями – главными распорядителями средств федерального бюджета положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений» (признан Министерством юстиции Российской Федерации не нуждающимся в государственной регистрации, письмо Министерства юстиции Российской Федерации от 25 августа 2008г. № 01/8393-АВ) с изменениями, внесёнными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014г. № 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014г., регистрационный № 32284; Российская газета, 2014, № 118).

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда Работников Института за счёт всех источников финансирования.

1.3. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

1.4. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами ИБХ РАН о выплатах социального характера и коллективным договором.

1.5. На работников Института распространяются нормативные документы Российской Федерации в части государственных гарантий по оплате труда, в том числе минимального размера оплаты труда, сроков и очередности выплаты заработной платы, обязательных выплат компенсационного и квалификационного характера, оплаты отпусков.

1.6. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников ИБХ РАН как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников Института, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объёма работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. 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.

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

1.9. Настоящее Положение распространяется на всех работников Института, вне зависимости от источника средств, из которого финансируется оплата работника (федеральный бюджет, дополнительное бюджетное финансирование за счет средств, полученных от предпринимательской и иной предусмотренной уставом Института деятельности) и др.

1.10. Кроме того, система оплаты труда предусматривает выплаты работникам Института для выполнения отдельных работ по бюджетным тематикам,

по грантам, по заказам на НИР, по производству продукции на основе договоров гражданско-правового характера в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

1.11. Фонд оплаты труда Работников формируется на календарный год, исходя из объема субсидий из федерального бюджета на выполнение государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в том числе из отчислений от грантов и программ.

## **II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ИНСТИТУТА**

2.1. Система оплаты труда – это определенная взаимосвязь между показателями, характеризующими меру (норму) труда и меру его оплаты в пределах и сверх норм труда, гарантирующая получение работником заработной платы в соответствии с фактически достигнутыми результатами труда (относительно нормы) и согласованной между работником и работодателем ценой его рабочей силы.

Системы оплаты труда работников Института устанавливаются с учётом:

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

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях;

перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях;

настоящего Положения;

рекомендации Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждённых решением комиссии;

мнения представительного органа работников;

систем нормирования труда, определяемых Работодателем с учётом мнения первичной профсоюзной организации ИБХ РАН (далее – Профком) 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 нормы).

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам / квалификационным уровням приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

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

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

Минимальные размеры рабочих окладов по разрядам выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих приведены в приложении № 2 к настоящему Положению.

2.4. Основные условия оплаты труда и условия их изменения устанавливаются трудовым договором, заключаемым руководителем Института с работником при приеме на работу.

Изменения в основные условия оплаты труда оформляются дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью трудового договора.

2.5. Оплата труда работников Филиала, Оздоровительного комплекса, Комбината питания, как структурных подразделений Института, производится в соответствии с настоящим Положением.

2.6. С учётом условий труда работникам Института устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III настоящего Положения.

2.7. Работникам Института устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV настоящего Положения.

### **III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА.**

3.1. С учётом условий труда и норм действующего законодательства работникам Института устанавливаются выплаты компенсационного характера.

3.2. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казённых учреждениях, утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007г. № 822 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 4 февраля 2008г., регистрационный № 11081; Российская газета, 2008, № 30), с изменениями, внесёнными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008г. № 738н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009г., регистрационный № 13145; Российская газета, 2009, № 15), от 17 сентября 2010г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010г., регистрационный № 18714; Российская газета, 2010, № 237) и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014г. № 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014г., регистрационный № 32284; Российская газета, 2014, № 118) работникам Института устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;
- 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);
- доплаты за ученую степень кандидата или доктора наук.

3.3. Оплата труда Работников Института, занятых на работах с вредными, опасными и особыми условиями труда является обязательной и выплачивается на основании результатов проведенной специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признаётся безопасным, то данные выплаты не производятся.

3.4. Доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну производится на основании Постановления Правительства Российской Федерации № 573 от 18.09.2006 года и Распоряжения Российской академии наук № 10113-738 от 06.10.2006 года «О порядке и условиях выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны» и устанавливается соответствующим работникам по выписке из приказа, представляемой начальником первого отдела Института и утвержденной директором ИБХ РАН.

3.5. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам Института по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения устанавливается соответствующая доплата.

3.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам Института за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьёй 154 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; № 30, ст.3014, ст. 3033; 2003, № 27, ст. 270; 2004, № 18, ст. 1690; № 35, ст. 3607; 2005, № 1, ст. 27; № 13, ст.1209; № 19, ст. 1752; 2006, № 27, ст. 2878; № 41, ст. 4285; № 52, ст. 5498; 2007, № 1, ст. 34; № 17, ст. 1930; № 30, ст. 3808; № 41, ст. 4844; № 43, ст. 5084; № 49, ст. 6070; 2008, № 9, ст. 812; № 30, ст. 3613; № 52, ст. 6235, ст. 6236; 2009, № 1, ст.17,ст. 21; № 19, ст. 2270; № 29, ст. 3604; № 30, ст.3732, ст.3739; № 46, ст. 5419; № 48, ст. 5717; № 50, ст. 6146; 2010, № 31, ст. 4196; № 52, ст. 7002; 2011, № 1, ст.49; № 25, ст.3539; № 27, ст. 3880; № 30, ст.4586, ст. 4590, ст. 4591, ст. 4596; № 45, ст. 6335; № 48, ст. 6730, ст.6735; № 49, ст. 7015,ст. 7031; № 50, ст. 7359; № 52, ст.7639; 2012, № 10, ст. 1164; № 14, ст. 1553; № 18,ст. 2127; № 31, ст.4325; № 47,ст. 6399; № 50, ст. 6954, ст. 6957, ст. 6959; № 53, ст.7605; 2013, № 14, ст.1666, ст.1668; № 19, ст.2322, ст. 2326,ст. 2329; № 23,ст. 2866, ст. 2883; № 27, ст. 3449, ст. 3454, ст. 3477; № 30, ст. 4037; № 48, ст.6165; № 52, ст.6986; 2014, № 14, ст. 1542, ст. 1547, ст.1548; № 19, ст.2321; № 23, ст. 2930; № 26, ст.3405; № 30, ст. 4217) и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 30, ст.3640).

Минимальный размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20% оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Расчёт повышения оплаты труда за работу в ночное время определяется путём деления оклада (должностного оклада) работника учреждения на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время работникам Института устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения Профкома ИБХ РАН, трудовым договором.

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

3.8. Доплаты за ученую степень кандидата или доктора наук производятся на основании п. 4 ст. 163 Федерального закона от 02 июля 2013 года № 185-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и

признании утратившими силу законодательных актов (отдельных положений законодательных актов) Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона « Об образовании в Российской Федерации» и Постановлением Президиума Российской академии наук от 8 октября 2013 года № 234. и включаются в основной оклад работников научных и научно-вспомогательных подразделений, занятых на научных должностях.

#### **IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.**

4.1. В целях поощрения работников научно-исследовательских, научно-технических и научно-вспомогательных подразделений Института за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казённых учреждениях, утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007г. № 818 (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 1 февраля 2008г., регистрационный № 11080; Российская газета, 2008, № 28), с изменениями, внесёнными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008г. № 739н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009г., регистрационный № 13146; Российская газета, 2009, № 15) и от 17 сентября 2010г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010г., регистрационный № 18714; Российская газета, 2010, № 237), работникам научно-исследовательских, научно-технических и научно-вспомогательных подразделений Института устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
  - выплаты за высокую квалификацию и качество выполняемых работ;
  - выплаты за выполнение особо важной работы;
  - выплаты за срочность работы;
  - выплаты за выполнение работ по программам, грантам, договорам с заказчиками НИР, работ, услуг;
  - премиальные выплаты по итогам работы.
- 
- разовые выплаты стимулирующего характера по итогам выполнения государственных заданий.

4.3. Данные выплаты устанавливаются в виде надбавок к должностному окладу в зависимости от показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников ИБХ РАН, учитывая следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего Института, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда, должно осуществляться с учетом мнения Профкома ИБХ РАН (принцип прозрачности).

4.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Институте, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

4.5. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.6. Конкретные размеры ежемесячной надбавки в пределах фонда ежемесячных надбавок устанавливаются по обоснованному представлению или поручению руководителей - исполнителей программы, гранта, заказа на НИР, целевых средств с указанием конкретных размеров надбавки и сроков её действия.

4.7. Разовые выплаты стимулирующего характера по итогам выполнения государственных заданий устанавливаются директором ИБХ РАН по представлению руководителей научно-исследовательских, научно-технических и научно-вспомогательных подразделений Института.

4.8. Средства на оплату труда, формируемые за счёт бюджетных ассигнований федерального бюджета, могут направляться на выплаты стимулирующего характера. Объём средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30% средств на оплату труда, формируемых за счёт федерального бюджета.

4.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, сформированного из всех источников.

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

4.11. Стимулирующие выплаты устанавливаются, изменяются или отменяются в зависимости от выполнения показателей и критериев эффективности труда приказом директора Института с указанием размера, обоснованных причин установления, изменения или отмены, источника финансирования, а при необходимости срока действия, на основании решения постоянно действующей комиссии по стимулирующим выплатам. Деятельность постоянно действующей комиссии

регулируется соответствующим положением о комиссии. Состав и положение о постоянно действующей комиссии утверждаются приказом директора ИБХ РАН.

При этом учитывается:

4.11.1. Для научных работников учреждений:

- успешное выполнение государственного задания (и планов научно-исследовательских работ учреждения) и других работ исследовательского характера за определённый срок (квартал, год) или по завершении работы (этапа), непосредственное участие в выполнении особо важных и срочных работ;
- участие в подготовке научных кадров (бакалавров, магистров, специалистов) и кадров высшей квалификации (кандидатов и докторов наук), включая осуществляемое по поручению руководства Института наставничество;
- публикационная активность в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, в журналах, индексируемых в наукометрических базах данных, участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций;
- участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа института и российской науки как внутри страны, так и за её пределами;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области научных исследований, грантов государственных научных фондов, конкурсах, договорах гражданско-правового характера, экспериментальных группах и других приносящих доход мероприятиях;
- участие в инновационной деятельности Института, наличие объектов интеллектуальной собственности, патентов на них.

4.11.2. Работникам Института, за исключением работников научно-исследовательских, научно-технических и научно-вспомогательных подразделений Института, устанавливаются выплаты стимулирующего характера за:

- высокую квалификацию и качество выполнения производственных заданий;
- выполнение особо важной работы;
- срочность выполнения работы;
- содействие выполнению работ по программам, грантам, договорам с заказчиками НИР, работ, услуг или на производственную продукцию;
- за классность водителям.

4.11.3. Надбавка за высокую квалификацию. Размеры указанной надбавки ограничивается только фондом заработной платы, сформированным субсидиями из Федерального бюджета на выполнение государственных заданий и средствами, поступающими от приносящей доход деятельности по утвержденным сметам расходов.

4.11.4. Надбавка за срочность выполнения работы устанавливается соответствующим приказом по Институту. Критериями оценки являются быстрота, качество выполнения порученного дела, инициатива и применение в работе новых



форм и методов организации труда в пределах должностных обязанностей, обусловленных трудовым договором (контрактом).

4.11.5. Надбавка за выполнение особо важной работы устанавливается соответствующим приказом по Институту. Основанием для указанной надбавки служат трудоемкость порученной работы, важность и конкретный положительный результат.

4.11.6. Надбавка за классность водителям легковых, грузовых автомобилей и других транспортных средств устанавливается в зависимости от качества и объема работ, выполняемого водителями.

4.11.7. Единовременные надбавки из накладных расходов устанавливаются за содействие в выполнении работ по программам, платным услугам, грантам, договорам с заказчиками НИР, работ (услуг) или на производство продукции устанавливается работникам административно-управленческого аппарата, научно-вспомогательных и младшему обслуживающему персоналу.

4.11.8. Для работников Института, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих устанавливаются 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;

4.12. Выплаты стимулирующего характера работникам административно-управленческого персонала Института, административного, инженерно-технического, младшего обслуживающего и вспомогательного персонала, участвующим в управлении и проведении предусмотренных проектами, заданиями, договорами, грантами и других, соответствующих уставу Института работ, устанавливаются в целях повышения их вклада в организацию и проведение исследований, содержание и развитие материально-технической базы Института.

4.13. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Института в конкретном размере в виде постоянной или единовременной надбавки к должностному окладу на определенный срок, а также в виде премий, по результатам работы за соответствующий период и за высокие достижения в производственной деятельности и могут определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.

4.14. Надбавки устанавливаются в пределах объема субсидий из Федерального бюджета на выполнение государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Для выплат надбавок работникам источником финансирования может являться экономия бюджетного фонда заработной платы, предусмотренного сметой, штатным расписанием Института, сметой накладных расходов по программам, грантам, договорам и работам. Размеры надбавок стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

4.15. При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера учитываются:

- профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей в соответствии с должностными инструкциями;
- сложность, срочность выполняемой работы, знание и применение в работе компьютерной и другой техники;

- высокая квалификация, компетентность работника и опыт работы по специальности в занимаемой должности при выполнении наиболее важных, сложных и ответственных работ;
- качественное выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем, систематическое выполнение срочных и неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания);
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Института;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью Института;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчётности;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

4.16. Конкретные размеры ежемесячной надбавки в пределах фонда ежемесячных надбавок устанавливаются:

- для научно-технических и научно-вспомогательных подразделений – по обоснованному представлению или поручению руководителей - исполнителей программы, гранта, заказа на НИР, целевых средств с указанием конкретных размеров надбавки в установленных пределах;

- для работников младшего обслуживающего персонала и административно-управленческого персонала - на основании докладных записок руководителей подразделений, отделов и служб, с указанием конкретных размеров надбавки в установленных пределах.

4.17. В случае изменения характера или условий труда работника выплата стимулирующего характера соответствующего вида может быть отменена или снижен её размер.

4.18. За ненадлежащее исполнение служебных обязанностей, может быть снижен ранее установленный размер выплаты стимулирующего характера.

4.19. При наличии у работника Института дисциплинарного (или административного) взыскания администрация Института может лишить данного работника всех видов надбавок полностью или частично.

4.20. Средства, высвобождаемые в Институте за счёт упразднения стимулирующих выплат, реально не мотивирующих работников к качественному и эффективному выполнению трудовых обязанностей направляются на увеличение окладов работников и на реальные выплаты стимулирующего характера

4.21.. Выплаты стимулирующего характера, обеспечивающие реализацию Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 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, направляемых на оплату труда работников Института, после оплаты прямых затрат и обязательных платежей, связанных с приносящей доход деятельностью.

## **V. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ИНСТИТУТА ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА.**

5.1. Условия оплаты труда руководителя Института определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013г. № 329 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 16, ст. 1958).

5.2. Размер должностного оклада руководителя Института определяется Федеральным агентством научных организаций в зависимости от сложности труда и результатов деятельности Института, в том числе с учётом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, и отражается в трудовом договоре, либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения.

5.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Института устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя Института приказами по Институту.

5.4. Выплата стимулирующего характера руководителю Института выплачивается по решению Федерального агентства научных организаций с учётом достижения показателей эффективности деятельности Института его руководителя.

5.5. Руководителю Института устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой III настоящего Положения в зависимости от условий его труда.

5.6. Заместители руководителя Института и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера, премий и материальной помощи в соответствии с главами III, IV, VI, VII настоящего Положения в зависимости от условий их труда.

## **VI. ПРЕМИИ.**

6.1. Работникам Института, кроме работников производственных подразделений, выплачиваются премии:

- за успешное выполнение планов НИР и других работ (исследовательских, административно-хозяйственных, финансовых, правовых и других) за определенный срок;
- за достижение особо высоких результатов в трудовой деятельности;
- за содействие в оформлении и оказании платных услуг в Институте. Источником финансирования данной надбавки являются средства, получаемые по соответствующим услугам в пределах фонда заработной платы, предусмотренным сметами;
- за выполнение дополнительного объема работ, связанных с обеспечением исследований по хозяйственным договорам (соглашениям, контрактам), грантам российских и международных фондов на проведение исследований, разработок и других работ, предусмотренных уставом Института;
- премиальные выплаты по итогам года;
- по иным основаниям (юбилейные даты, государственные награды и др.).

6.2. Размер премии зависит от:

- личного вклада в обеспечение выполнения задач и реализации полномочий, возложенных на структурное подразделение Института;
- степени сложности выполнения заданий, эффективности достигнутых результатов за определенный период работы;
- оперативности и профессионализма в решении вопросов, входящих в его компетенцию, в подготовке документов, выполнении поручений руководства Института;
- своевременного, добросовестного, качественного выполнения обязанностей, предусмотренных должностными обязанностями;
- качественной и своевременной подготовки и сдачи отчетности.

6.3. Размер премии определяется исходя из участия работника в выполнении указанных работ.

6.4. Конкретные размеры премий работникам устанавливаются руководителем Института по представлению руководителя подразделения и предельными размерами не ограничиваются.

6.5. Премии руководителям и работникам административно-управленческого персонала устанавливаются руководителем учреждения по результатам работы за определенный срок (месяц, квартал, год) по выполнению государственных заданий, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

6.6. Премирование работников производственных подразделений.

6.6.1. Премирование работников производственных подразделений производится за соответствующий период (месяц, квартал, год) в соответствии с настоящим Положением в пределах фонда оплаты труда.

6.6.2. Конкретные размеры премий работникам устанавливаются на основании ежемесячной премиальной ведомости, представляемой руководителями этих структурных подразделений после согласования и утверждения вышестоящим руководителем.

6.6.3. Размер премии определяются исходя из участия работников в выполнении указанных работ, при этом учитываются количественные характеристики работы соответствующих структурных подразделений (безаварийность, экономия расходов на коммунальные услуги, контроль за работой подрядчиков по ремонтным работам и т.п.).

6.7. Размеры премии предельными размерами не ограничиваются, а ограничиваются только фондом заработной платы, сформированным субсидиями из Федерального бюджета на выполнение государственных заданий, средствами, поступающими от приносящей доход деятельности по утвержденным сметам расходов и экономии фонда оплаты труда.

## **VII. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ.**

7.1. С целью обеспечения социальной защиты и поддержки работников Института осуществляются выплаты материальной помощи. Материальная помощь – единовременная выплата работникам денежных сумм сверх размера заработной платы за счет средств Работодателя, образуемых по результатам финансовой деятельности Института.

7.1.1. Материальная помощь распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих по основному месту работы.

7.1.2. Выплаты материальной помощи производятся на основании приказа директора.

### **Основания и размеры материальной помощи.**

7.2.1. Оказание материальной помощи предоставляется в следующих случаях:

- при рождении детей работников ИБХ РАН;
- в случае болезни, лечении в стационарах, необходимости платной диагностики и платного лечения, приобретения лекарств и т.д.;
- в связи со смертью работников и членов их семей (супругов, детей, родителей);
- в связи со стихийным бедствием и другими чрезвычайными обстоятельствами в целях возмещения причиненного материального ущерба (пожар, ограбление квартир, затопление и т.д.);
- многодетным семьям, одиноким матерям, вдовам и вдовцам;
- женщинам, находящимся в отпуске по уходу за детьми до 3 лет;
- в связи с юбилеем (50, 60 лет и т.д.);
- на лечение несовершеннолетних детей работников ИБХ РАН;
- на приобретение путевок в оздоровительные лагеря детям работников;
- на приобретение путевок работникам на санаторно-курортное лечение или отдых;
- работникам ИБХ РАН, вышедшим на пенсию, ранее проработавшим в Институте не менее 10 лет.

7.2.2. Размер, оказываемой материальной помощи, определяется директором Института, исходя из реальных финансовых возможностей и причин нуждаемости в помощи.

### **Порядок выплаты материальной помощи**

7.3.1. Основанием для оказания материальной помощи работникам ИБХ РАН из средств Работодателя (согласно смете расходов ИБХ РАН), служит заявление работника, в котором указывается причина обращения. В зависимости от обстоятельств к заявлению должны быть приложены подтверждающие документы: копии медицинских справок, копии счетов за выполнение медицинских услуг, копии документов, подтверждающих расходы на приобретение лекарств и т.д.

7.3.2. Материальная помощь выплачивается работнику в течение месяца, следующего за отчетным периодом.

## **VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

8.1. Все изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом ИБХ РАН.

8.2. В случае изменений, дополнений или отмены правовых актов, на основании которых разработано настоящее Положение, пункты этого Положения применяются постольку они не противоречат указанным правовым актам, впредь до приведения настоящего документа в соответствие с действующим законодательством.

8.3. Ранее утвержденное Положение об оплате труда–от 18 февраля 2015 года считать утратившим силу с момента утверждения данного Положения.

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по  
профессиональным квалификационным группам /  
квалификационным уровням**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
----------	--	---

**1. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-  
технических  
работников второго уровня:**

1.1.	1 квалификационный уровень	5 600
1.2.	2 квалификационный уровень	6 216
1.3.	3 квалификационный уровень	6 776
1.4.	4 квалификационный уровень	7 224

**2. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-  
технических  
работников третьего уровня:**

2.1.	1 квалификационный уровень	7 631
2.2.	2 квалификационный уровень	8 241
2.3.	3 квалификационный уровень	8 928
2.4.	4 квалификационный уровень	9 615

**3. Профессиональная квалификационная группа должностей научных  
работников  
и руководителей структурных подразделений:**

3.1.	1 квалификационный уровень	10 900
3.2.	2 квалификационный уровень	12 600
3.3.	3 квалификационный уровень	14 700
3.4.	4 квалификационный уровень	17 100
3.5.	5 квалификационный уровень	19 800

**4. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности  
служащих первого уровня»**

4.1.	1 квалификационный уровень	4 379
4.2.	2 квалификационный уровень	4 510

**5. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»**

5.1.	1 квалификационный уровень	5 082
5.2.	2 квалификационный уровень	5 641
5.3.	3 квалификационный уровень	6 200
5.4.	4 квалификационный уровень	6 504
5.5.	5 квалификационный уровень	6 912

**6. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»**

6.1.	1 квалификационный уровень	9 030
6.2.	2 квалификационный уровень	9 752
6.3.	3 квалификационный уровень	10 565
6.4.	4 квалификационный уровень	11 288
6.5.	5 квалификационный уровень	12 191

**7. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»**

7.1.	1 квалификационный уровень	13 104
7.2.	2 квалификационный уровень	13 759
7.3.	3 квалификационный уровень	14 545



Приложение № 2  
к Положению об оплате труда работников  
Федерального государственного  
бюджетного учреждения науки  
Института биорганической химии  
им. академиков М.М. Шемякина и  
Ю.А. Овчинникова Российской  
академии наук (ИБХ РАН)  
от \_\_\_\_\_ 2016г

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

<b>№ п/п</b>	<b>Разряд выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих</b>	<b>Минимальный размер Оклада, рублей</b>
1.	1 разряд	5 554
2.	2 разряд	6 110
3.	3 разряд	6 943
4.	4 разряд	8 053
5.	5 разряд	8 701
6.	6 разряд	9 256
7.	7 разряд	9 534
8.	8 разряд	9 812

Приложение № 2.1  
к Положению об оплате труда работников  
Федерального государственного  
бюджетного учреждения науки  
Института биорганической химии  
им. академиков М.М. Шемякина и  
Ю.А. Овчинникова Российской  
академии наук (ИБХ РАН)  
от \_\_\_\_\_ 2016г

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

<b>№ п/п</b>	<b>Разряд выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих</b>	<b>Размер оклада, в рублях</b>
1	1 разряд	6204
2	2 разряд	6336
3	3 разряд	7199
4	4 разряд	8350
5	5 разряд	9022
6	6 разряд	9598
7	7 разряд	9886
8	8 разряд	10259