

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт синтетических полимерных материалов им. Н.С. Ениколопова РАН

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель Тирефкома ИСПМ РАН,
мнс
Талалаева Е.В.



«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ИСПМ РАН,
чл.-корр. РАН
Пономаренко С.А.



01 октября 2024

ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда работников

Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Института синтетических полимерных материалов им. Н.С.
Ениколопова Российской академии наук

(ИСПМ РАН)

Москва 2024

Оглавление

1. Общие положения	3
2. Порядок и условия оплаты труда работников ИСПМ РАН.....	6
3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.....	9
3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;	10
3.1.2. Выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных.....	10
3.1.3. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.....	10
3.1.4. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.....	11
4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера	12
5. Индексация заработной платы.....	16
6. Работа по совместительству	16
7. Условия оплаты труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера ИСПМ РАН.....	17
8. Другие вопросы оплаты труда	18
Приложение № 1	21
Приложение № 2.....	24
Приложение № 3.....	25

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников ИСПМ РАН (далее *Положение*) – внутренний нормативный документ Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института синтетических полимерных материалов им. Н.С. Ениколопова Российской академии наук (далее ИСПМ РАН), регулирующий отношения в области оплаты труда.

Положение разработано на основании следующих нормативных документов:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 23.08.1996 № 127-ФЗ (ред. от 02.07.2021) "О науке и государственной научно-технической политике";
- Приказ Минздравсоцразвития РФ от 22.10.2007 № 663 "О методических рекомендациях по введению в федеральных бюджетных учреждениях новых систем оплаты труда";
- Постановление Правительства РФ от 05.08.2008 г. № 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений";
- Приказ Минздравсоцразвития РФ от 03.07.2008 № 305н (ред. от 19.12.2008) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок";
- Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н (ред. от 11.12.2008) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";
- Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 248н (ред. от 12.08.2008) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих";
- Приказ Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822 (ред. от 20.02.2014) "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт синтетических полимерных материалов им. Н.С. Ениколопова РАН

бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях";

- Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 № 818 (ред. от 17.09.2010) "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях";

- Приказ Минздравсоцразвития РФ от 14.08.2008 г. № 425н (ред. от 20.02.2014) "Об утверждении Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями – главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений» с изменениями, внесенными приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 20.02.2014г. № 103н;

- Приказ Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 г. № 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 22 мая 2008г., регистрационный № 11725);

- "Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год" (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2023, протокол № 11)";

- Приказы Минобрнауки России от 14 марта 2024 г. № 194 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки» (зарегистрирован Минюстом России 1 июля 2024 г., регистрационный № 78723) и № 195 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование» (зарегистрирован Минюстом России 26 июня 2024 г., регистрационный № 78682)

- Устав ИСПМ РАН.

1.2. *Положение* регулирует порядок и условия оплаты труда работников ИСПМ РАН за счет всех источников финансирования. При утверждении *Положения* учитывается мнение Профсоюзного комитета ИСПМ РАН. *Положение* вводится в действие с 01 декабря 2024 г. и действует до его отмены.

1.3. Система оплаты труда работников ИСПМ РАН устанавливается настоящим Положением, коллективным договором, локальными нормативными актами ИСПМ РАН и нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда ИСПМ РАН, сформированного на календарный год.

1.4. Фонд оплаты труда на текущий календарный год формируется из финансового обеспечения института, включающего:

- средства субсидий из федерального бюджета на выполнение государственного задания;
- средства, поступающие от приносящей доход деятельности (гранты государственных научных фондов, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Президента Российской Федерации, заказчиков (отечественных и зарубежных) на выполнение научно-исследовательских работ) и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования.

1.5. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами ИСПМ РАН о выплатах социального характера.

1.6. В ИСПМ РАН устанавливается повременная система оплаты труда; оплата труда всем категориям работников ИСПМ РАН производится за фактически отработанное время в соответствии с табелем учета рабочего времени.

1.7. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения. Для повышения эффективности труда работников применяются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

1.7. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников ИСПМ РАН, как по основным должностям, так и по

должностям, занимаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников ИСПМ РАН, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

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

1.9. Заработная плата работников ИСПМ РАН (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении (совершенствовании) системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.10. На работников ИСПМ РАН распространяются нормативные документы Российской Федерации в части государственных гарантий по оплате труда, в т.ч. минимального размера оплаты труда, сроков и очередности выплаты заработной платы, оплаты отпусков.

1.11. В систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включаются меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы, в том числе за счет ее индексации в связи с инфляцией (ст. 130 ТК РФ). Индексация заработной платы производится в порядке, определенном трудовым законодательством и иными нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

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

2. Порядок и условия оплаты труда работников **ИСПМ РАН**

2.1. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (далее – оклады), доплат и надбавок компенсационного характера,

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт синтетических полимерных материалов им. Н.С. Ениколопова РАН

в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Системы оплаты труда работников ИСПМ РАН устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС);
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов (далее - ЕТС);
- соответствующими положениями профессиональных стандартов;
- номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций;
- профессиональных квалификационных групп, общетраслевых должностей работников сферы научных исследований и разработок;
- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях;
- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год (протокол заседания №11 от 22 декабря 2023 Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений);
- мнения Профсоюзного комитета ИСПМ РАН.
- систем нормирования труда, определяемых работодателем.
- настоящего *Положения*;

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников ИСПМ РАН, занимающих должности научных работников и руководителей структурных подразделений, научно-технических работников и служащих, устанавливаются на основе

отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), в соответствии с приказами Минздравсоцразвития РФ № 305н от 03.07.2008 г. и № 247н от 29.05.2008 г.. В случае если должности служащих, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются по ПКГ.

Фиксированные размеры окладов устанавливаются применительно к соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

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

2.3. Основные условия оплаты труда и порядок их изменения устанавливаются трудовым договором, заключаемым руководителем ИСПМ РАН с работником при приеме на работу. Изменения, вносимые в основные условия оплаты труда, оформляются дополнительным соглашением, прилагаемым к трудовому договору.

2.4. Заработная плата работников ИСПМ РАН формируется из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и/или стимулирующего характера. Размер заработной платы, состоящей из оклада, компенсационных (за исключением доплат за совмещение профессий (должностей), доплат за сверхурочную работу, доплат за работу в ночное время и доплат за работу в выходные и праздничные дни) и стимулирующих выплат не может быть меньше минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного Правительством РФ.

2.5. При формировании размеров окладов (должностных окладов) работников, учитывая требования пункта 1.9 настоящего *Положения* к размеру оклада по квалификационному уровню/ПКГ может быть применен повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

2.6. 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 осуществляется в виде выплат стимулирующего характера.

Право на доплату за ученую степень кандидата или доктора наук возникает у научного работника при присуждении ученой степени кандидата/доктора наук – с ближайшего месяца после представления сотрудником в бухгалтерию ИСПМ РАН приказа Министерства образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома кандидата /доктора наук.

2.7. Размеры окладов работников ИСПМ РАН, 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 приведены в приложении № 2 к настоящему *Положению*.

2.8. Оплата труда педагогических работников ИСПМ РАН производится с учетом Приказа Минобрнауки России от 01.02.2021 г. №71 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование».

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

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 г. № 822, с изменениями, внесенными приказами Минздравсоцразвития РФ от 19.12.2008 г. № 738н, от 17.09.2010 г. № 810н и приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 20.02.2014 г. № 103н работникам ИСПМ РАН могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

Оплата труда работников учреждений, 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 учреждений, 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. № 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. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

3.1.2. Выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных

Оплата работы, выполненной на основании распоряжения директора, в выходные и нерабочие праздничные дни, в ночное время или сверхурочно, устанавливаются в соответствии со ст. 152-154 ТК РФ в виде разовых выплат на основании приказа по представлению руководителя подразделения.

3.1.3. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника

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 устанавливается доплата по соглашению сторон, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

Размер доплаты за дополнительный объем работ по такой же профессии (должности) в связи с расширением зон обслуживания (расширения круга должностных обязанностей) работника определяется руководителем подразделения и утверждается директором Института. Доплаты устанавливаются за счет и в пределах фонда заработной платы подразделения.

3.1.4. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

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, утвержденным и постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 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. № 408н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 октября 2011 г., регистрационный № 22075), с изменениями, внесенными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 13 декабря 2023 г. № 870н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 5 апреля 2024 г., регистрационный № 77791).

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

Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.

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.

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.

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

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работников ИСПМ РАН за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 г. № 818, с изменениями, внесенными приказами Минздравсоцразвития РФ от 19.12.2008 г. № 739н и от 17.09.2010 г. № 810н работникам учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются директором ИСПМ РАН научным работникам, сотрудникам вспомогательно-научных, административно-хозяйственных и прочих подразделений, административно-управленческому персоналу в целях повышения эффективности выполнения работ (оказания услуг), предусмотренных государственными заданиями, планами учреждения, договорами и грантами, а также работ по содержанию и развитию материально-технической и информационной базы ИСПМ РАН.

4.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам в виде надбавки к должностному окладу в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ИСПМ РАН, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных ИСПМ РАН на оплату труда работников.

4.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются настоящим *Положением*, коллективным договором, локальными нормативными актами, в том числе «Порядком расчета стимулирующих выплат по эффективному контракту научным сотрудникам ИСПМ РАН» (Приложение 3).

Конкретный размер стимулирующей выплаты может быть установлен как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютной величине. Размер выплаты стимулирующего характера не ограничивается.

4.5. Выплаты стимулирующего характера работникам могут устанавливаться на определенный срок (от 1 месяца до 1 года) и в разовом порядке в виде единовременных выплат по результатам за соответствующий период.

4.6. Стимулирующие выплаты для научных работников устанавливаются в зависимости от выполнения показателей и критериев эффективности труда, при этом учитывается:

- трудовой вклад научного работника в выполнение проводимых учреждением научно-исследовательских работ (в составе временных творческих коллективов);
- выполнение особо важных приоритетных работ по важнейшим направлениям научных исследований ИСПМ РАН;
- публикационную активность в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, в журналах, индексируемых в «Белом списке» научных журналов, опубликованном на сайте Российского центра научной информации;
- публикации по профилю научной деятельности ИСПМ РАН монографий, книг и учебников;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российской науки как внутри страны, так и за ее пределами;
- выполнение работ, связанных с образовательной деятельностью (научное руководство аспирантами, чтение лекций, наставничество, разработку новых курсов лекций и программ подготовки научных кадров, проведение семинаров, экзаменов, аттестации аспирантов);
- участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области научных исследований, грантов государственных

научных фондов, конкурсах, договорах гражданско-правового характера, оказание услуг и другой приносящей доход деятельности Института;

- создание объектов интеллектуальной собственности, получение патентов на них;
- успешное выполнение планов научно-исследовательских работ и других работ исследовательского характера за определенный срок (квартал, год) или по завершении работы (этапа);
- достижения в инновационной деятельности ИСПМ РАН;
- стимулирующие выплаты, направленные на привлечение и удержание квалифицированных кадров – выплаты за достижения в профессиональной деятельности;
- премиальные выплаты по итогам работы, учитывающие индивидуальные результаты труда каждого педагогического и научного работника, а также характер и степень участия работника в достижении коллективных результатов труда;
- выполнение дополнительных научно-организационных обязанностей, научным сотрудникам, выполняющим помимо научных исследований, большой объем постоянных поручений научно-организационного характера.

4.7. Стимулирующие надбавки для работников учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по должностям руководителей, специалистов и служащих, профессиям рабочих, устанавливаются за:

- сложность, качество выполняемых работ и высокие результаты работы;
- интенсивность и напряженность работ;
- успешное выполнение особо важных и срочных работ;
- выполнение персональных поручений и заданий, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Института;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Института;

- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения института.
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей.

4.8. Дополнительные средства для выплат стимулирующего характера могут быть выделены из определенной директором доли средств, полученных от грантов научных фондов, доходов от предпринимательской и иной предусмотренной Уставом деятельности. Данные средства распределяются пропорционально вкладу подразделений, участвующих в приносящей доход деятельности ИСПМ РАН.

4.9. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств из федерального бюджета, директор Института имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок и доплат, либо пересмотреть их размеры.

4.10. Выплаты стимулирующего характера не начисляются работнику полностью или частично при наличии дисциплинарного взыскания в соответствующем периоде за нарушение трудовой дисциплины, противопожарного режима и требований по охране труда.

4.11. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

4.12. 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, носящие временный характер), а также могут носить разовый характер (единовременные выплаты, премии).

4.13. В перечень выплат стимулирующего характера могут быть включены выплаты за интенсивность и высокие результаты работы на период адаптации к профессиональной деятельности, которые 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 соответственно – молодые педагогические работники, молодые научные работники);

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 могут устанавливаться ежемесячные выплаты в размере 10–20 % оклада, а имеющим диплом с отличием – в размере 20–30 % оклада.

Молодым ученым в течение 3 лет после присуждения ученой степени может быть установлена ежемесячная выплата в размере 10–20 % оклада.

5. Индексация заработной платы

5.1. Индексация заработной платы (далее по тексту — «индексация») направлена на обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников, ее покупательной способности в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

5.2. Индексация заработной платы работников ИСПМ РАН производится из средств фонда оплаты труда в размерах и в сроки, указанные Министерством высшего образования и науки РФ – главным распорядителем средств федерального бюджета.

5.3. Повышение фонда оплаты труда работников ИСПМ РАН в целях индексации на текущий финансовый год производится приказом директора и оформляется в процентном отношении от должностного оклада.

5.4. Индексации не подлежат разовые выплаты, социальные пособия, заработок, сохраняемый за уволенным работником на период трудоустройства, а также суммы материальной помощи, выплачиваемые работникам.

6. Работа по совместительству

6.1. Выполнение сотрудником работы по совместительству должно осуществляться в свободное от основной работы время, при этом продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день и/или половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории сотрудников.

Привлечение на работу в ИСПМ РАН внешних совместителей возможно в случае отсутствия в учреждении штатных специалистов соответствующей профессии

(квалификации), необходимости выполнения дополнительного объема работ, недостаточного объема работ для их выполнения работником на условиях полной занятости и т.д.

6.2. Работа по внешнему совместительству, выполняемая сотрудниками ИСПМ РАН, может быть по любой профессии, специальности и должности, в т.ч. аналогичной той, которая выполняется по основному месту работы.

7. Условия оплаты труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера ИСПМ РАН

7.1. Условия оплаты труда директора ИСПМ РАН определяются трудовым договором, заключаемым с Минобрнауки РФ в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного учреждения, утвержденной постановлением Правительства РФ от 12.04.2013 N 329 (ред. от 09.11.2018) "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

7.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, и отражается в трудовом договоре, либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения.

7.3. Оклады заместителей директора и главного бухгалтера ИСПМ РАН устанавливаются на 10-30% ниже оклада руководителя ИСПМ РАН приказами по институту.

7.4. Руководителю учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

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

7.6. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются руководителю

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

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

7.8. Заместители директора ИСПМ РАН и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 3 и 4 настоящего *Положения* в зависимости от условий их труда.

7.9. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) не может превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), установленный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20 ноября 2018 г. № 64н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 10 декабря 2018 г., регистрационный № 52945).

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. Выплата заработной платы производится два раза в месяц не позднее 5 и 20 числа каждого месяца. При совпадении дней выплаты с выходными или праздничными днями зарплата выдается перед этими днями.

8.2. При выплате заработной платы каждому сотруднику выдается расчетный листок, в котором содержится информация о составных частях заработной платы, начисленной ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате в бумажном или электронном виде.

8.3. Оплата по листкам временной нетрудоспособности, при условии соответствующего оформления и своевременного их представления, производится в течение недели.

8.4. Удержания из заработной платы сотрудника производятся только в случаях и в размере, предусмотренных ст. 137 и 138 ТК РФ и иными федеральными законами.

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

- а) вступление в брак руководителя учреждения (в размере оклада);
- б) рождение ребенка у руководителя учреждения (в размере оклада);
- в) смерть супруга, супруги, родителей, детей руководителя учреждения (в размере оклада);
- г) утрата или повреждение имущества руководителя учреждения в связи с несчастным случаем, стихийным бедствием (в размере оклада);
- д) 50-летие, 60-летие руководителя учреждения и далее каждые пять лет (в размере оклада);
- е) болезнь руководителя учреждения свыше одного месяца подряд (в размере оклада).

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

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

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

8.9. Решение об оказании материальной помощи заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения и работникам принимается руководителем учреждения после рассмотрения мотивированного письменного заявления работника, заместителя руководителя учреждения или главного бухгалтера учреждения и

документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи.

8.10. Работникам учреждения при наличии средств по фонду оплаты труда могут выплачиваться иные выплаты социального характера (в том числе в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам и праздникам, в связи с получением государственных наград Российской Федерации и ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации).

к Положению об оплате труда
работников ИСПМ РАН
от 01 октября 2024г

**РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ
КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ/КВАЛИФИКАЦИОННЫМ
УРОВНЯМ**

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	Размер должностного оклада, руб.
4 квалификационный уровень	лаборант, лаборант-исследователь	1	22 440
	старший лаборант, старший лаборант-исследователь	1	22 440

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	Размер должностного оклада, руб.
2 квалификационный уровень	инженер-исследователь, инженер-технолог	1	23 059

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	младший научный сотрудник	1	30 900
	научный сотрудник	1,0653	32 918
2 квалификационный уровень	старший научный сотрудник	1	39 550
3 квалификационный уровень	ведущий научный сотрудник	1	43 585

4 квалификационный уровень	заведующий лабораторией (центром коллективного пользования), ученый секретарь, главный научный сотрудник	1	47 623
----------------------------	--	---	--------

4. Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	Должностной оклад, руб.
2 квалификационный уровень	Старший преподаватель	1	32 000
3 квалификационный уровень	Доцент	1	37 000

5. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	секретарь директора, делопроизводитель	1	22 440
2 квалификационный уровень	заведующая складом, заведующий хозяйством	1	22 440

6. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	Инженер, инженер-электрик, инженер по охране окружающей среды, специалист, специалист отдела кадров, специалист по патентной работе, программист, эксперт	1	25 100

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт синтетических полимерных материалов им. Н.С. Ениколопова РАН

3 квалификационный уровень	администратор сетей, старший бухгалтер, старший специалист по гражданской обороне, старший специалист в сфере госзакупок, старший экономист, старший специалист по охране труда, старший архивариус, системный администратор, специалист по защите информации, менеджер	1	25 900
4 квалификационный уровень	ведущий специалист по содержанию и управлению земельно-имущественным комплексом	1	27 568
5 квалификационный уровень	главный специалист по научной информации, заместитель главного бухгалтера, заместитель начальника планового отдела	1	29 754

7. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	Начальник отдела кадров, начальник планового отдела, начальник отдела закупок, начальник отдела информационных технологий, начальник отдела подготовки научных кадров, начальник режимно-секретного подразделения, руководитель службы внутреннего контроля	1	32 056

Приложение № 2

к Положению об оплате труда
работников ИСПМ РАН
от 01 октября 2024 г

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	Дворник, лифтер, рабочий по зданию, слесарь-сантехник, электрик, уборщица	1	22 440

Приложение № 3

к Положению об оплате труда
работников ИСПМ РАН
от 01 октября 2024 г

**Порядок расчета стимулирующих выплат по эффективному контракту
научным сотрудникам ИСПМ РАН**

1. Общая сумма, выделяемая на стимулирующие выплаты по эффективному контракту научным сотрудникам, рассчитывается ежемесячно, исходя из фактического финансирования Субсидии по Госзаданию, с учетом требований Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».
2. Общая сумма, выделяемая на стимулирующие выплаты по эффективному контракту научным сотрудникам, делится на две части, которые распределяются в соответствии со следующими критериями:
 - 1) Индивидуальный показатель результативности научной деятельности (ИПРНД) научных сотрудников
 - 2) эффективность работы научного подразделения (отдела, лаборатории, центра коллективного пользования)
3. Между критериями, перечисленными в п. 2, устанавливаются следующие соотношения: 40% : 60%.
4. ИПРНД научных сотрудников рассчитывается на основании результатов, достигнутых каждым научным сотрудником индивидуально, один раз в квартал в соответствии с Правилами расчета ИПРНД научных сотрудников, утвержденными Директором ИСПМ РАН 27 января 2023 г (с соответствующими изменениями, актуальными на дату расчета).
5. Эффективность работы каждого научного подразделения (отдела, лаборатории)) рассчитывается ежеквартально на основании следующих показателей:
 - 1) отношение суммарного комплексного балла публикационной активности (КБПР) статей, соавторами которых являются сотрудники научного подразделения, относительно общего КБПР статей сотрудников ИСПМ РАН, вышедших в текущем году или имеющие цифровой индекс DOI по состоянию на последнее число месяца предшествующего квартала (в I квартале года – вышедшие в предыдущем году);
 - 2) доли накладных расходов из внебюджетных средств, привлеченных сотрудниками научного подразделения в ИСПМ РАН, в общем объеме

накладных расходов из внебюджетных средств, полученных ИСПМ РАН в текущем году (в I квартале года – за предыдущий год) по состоянию на последнее число месяца предшествующего квартала.

6. Между критериями, перечисленными в п. 5, устанавливаются следующие соотношения: 50% : 50%
7. При расчете КБПР статей используются уровни из актуального «Белого списка» журналов, приведенном на официальном портале Российского центра научной информации: <https://journalrank.rcsi.science/ru/>. При этом в зависимости от уровня журнала К каждой статье присваивается следующее число баллов: К1 – 20 баллов, К2 – 10 баллов, К3 – 5 баллов, К4 – 2.5 балла
8. При отсутствии в статье ссылки на номер Госзадания, баллы за статью засчитываются с коэффициентом 0.5.
9. Для Центра коллективного пользования КБПР статей и доля накладных расходов не рассчитываются, а учитывается в отделах и лабораториях, из которых были переведены в него сотрудники при создании или дальнейшем функционировании ЦКП. При этом не менее 10% от суммы, выделенной на выплаты за эффективность работы научных подразделений, приказом руководителя института выделяется целенаправленно на выплаты сотрудникам ЦКП.
10. Суммы выплат за эффективность молодежным лабораториям, имеющим отдельное финансирование, определяются руководителем организации на основании отдельных приказов и распределяются заведующими молодежных лабораторий. При этом баллы по критерию 2) п. 2 учитываются в отделах, сотрудники из которых перешли в эти лаборатории.
11. Сумма, рассчитанная по критерию 2) п. 2, распределяется заведующими научных отделов среди научных сотрудников института в соответствии с эффективностью работы каждого научного сотрудника и его вклада в достижение запланированных показателей, при этом показатели эффективности отдельных лабораторий носят справочный характер.
12. При поступлении дополнительных средств по Госзаданию на выплаты научным сотрудникам в целях выполнения Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597, руководителем организации могут вводиться дополнительные критерии и соотношения между ними, в соответствии с распоряжениями Минобрнауки России.