

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки

Институт Европы Российской академии наук

(ИЕ РАН)

ПРИКАЗ

26 августа 2024 г.

№ 6

Москва

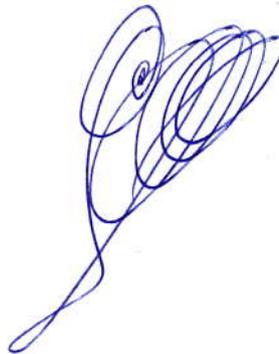
Об утверждении  
Положения об оплате труда

В соответствии с Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации 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»

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить с 1 сентября 2024 г. Положения об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Институт Европы Российской академии наук в новой редакции (далее Положение, ИЕ РАН)
2. Начальнику Отделом кадров Герасимову И.В. ознакомить с Положением всех сотрудников ИЕ РАН
3. Заведующей отделом Слесаренко М.А. разместить данный приказ и Положение на сайт ИЕ РАН
4. Контроль выполнения приказа возложить на главного бухгалтера Ю.А. Шульпину.

Директор Института  
член-корр. РАН



Ал.А. Громько



СОГЛАСОВАНО

Председатель Профсоюзного комитета  
Федерального государственного бюджетного  
учреждения науки Института Европы  
Российской академии наук



Е.В. Дрожжина

«01» сентября 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор  
Федерального государственного бюджетного  
учреждения науки Института Европы  
Российской академии наук



член-корр. РАН Ал. А. Громько

«01» сентября 2024 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Федерального государственного  
бюджетного учреждения науки Института Европы  
Российской академии наук

Москва, 2024

## **I. Общие положения**

1. Настоящее положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института Европы Российской академии наук, подведомственного Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности “Научные исследования и разработки” (далее соответственно – Положение, учреждения), разработано в соответствии 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. № 583 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 33, ст. 3852; 2017, №47, ст. 6985) (далее – постановление Правительства Российской Федерации от 05 августа 2008 г. №583), с учетом Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2008 г. № 425н (признан Министерством юстиции Российской Федерации не нуждающимся в государственной регистрации, письмо Министерства юстиции Российской Федерации от 25 августа 2008 г. № 01/8393-АВ), в который были внесены изменения приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284), и устанавливает систему оплаты труда работников и руководителей учреждений.

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

3. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. При утверждении положения об оплате труда работников учреждения необходимо учитывать мнение представительного органа работников.

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

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется из финансового обеспечения учреждения.

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

коллективным договором.

5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников учреждений как по основным должностям, так и по должностям, замещаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится отдельно по каждой из должностей.

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

Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

7. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с 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 (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. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. №

822 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 738н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный № 13145), от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 ноября 2010 г., регистрационный № 18714) и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284) (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. № 818 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 февраля 2008 г., регистрационный № 11080), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 739н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный № 13146), от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 ноября 2010 г., регистрационный № 18714 (далее – Перечень видов выплат стимулирующего характера); ;

Положения;

единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, №1, ст.3; 2006, №27, ст. 2878);

мнения представительного органа работников;

отраслевого (межотраслевого) соглашения;

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

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

Размер окладов устанавливаются на основе отнесения должностей (профессии) к квалификационным уровням (далее – ПКГ), приведенным в приложении к Положению, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

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

Минимальные размеры окладов по ПКГ (уровням) приведены в приложении к

Положению.

12. Оклады пересматриваются учреждением в случае, если они установлены в меньшем размере, чем Положением. Принятие Положения не является основанием для снижения окладов, если они установлены в большем размере.

13. Оклады заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений учреждения, за исключением окладов заместителей главного бухгалтера, рекомендуется устанавливать на 10 – 20% ниже окладов руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений.

14. Размеры окладов работников, не включенных в ПКГ, устанавливаются в зависимости от сложности труда.

15. В положении об оплате труда работников учреждения, разрабатываемом учреждением (включая филиалы), предусматриваются конкретные размеры окладов по соответствующим должностям и профессиям или группам должностей и профессий, которые должны быть не ниже минимального размера оплаты труда, установленного статьей 1 Федерального закона от 19 июня 2000 г. №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.

16. С учетом условий труда работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III Положения.

17. Работникам учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV Положения.

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

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

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

20. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам учреждений осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

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

б) 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);

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

21. 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 2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Проведения специальной оценки условий труда организуется и финансируется работодателем в соответствии с частью 1 статьи 8 Федерального закона от 28 декабря 2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

22. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ 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.

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

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 (часть оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и доплата в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (часть оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

24. Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится работникам учреждений за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878) 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.

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

25. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном Правилами выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставки) 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. № 573, а также с учетом разъяснения о порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников 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).

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

27. Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.

28. Выплаты компенсационного характера, размер 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.

29. 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.

30. Размер 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**

31. 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 непосредственное участие в выполнении государственного задания и выполнение плана научно-исследовательских работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

32. 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. Назначения работникам выплат стимулирующего характера не является основанием для уменьшения размеров окладов (ставка заработной платы) и выплат компенсационного характера.

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

34. Конкретные выплаты стимулирующего характера, размеры и условиях их осуществления устанавливаются в учреждениях самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

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

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

36. Выплаты и качество выполняемых работ устанавливаются с целью мотивации работников учреждений к повышению уровня квалификации. Устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу за наличие ученой степени.

37. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников. При этом учитывается:

37.1. Для научных работников учреждения:

трудовой вклад научного работника в выполнение проводимых учреждением научно-исследовательских работ (в составе временных творческих коллективов);

участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций,

пособий, рекомендаций, а также участие в семинарах, проводимых учреждением, выступления по поручению руководства учреждения на конференциях и симпозиумах;

публикационная активность в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, в журналах, индексируемых в наукометрических базах данных;

публикации по профилю научной деятельности учреждения монографий, книг и учебников;

осуществляемое по поручению руководства учреждения наставничество, научное руководство аспирантами;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российской науки как внутри страны, так и за ее пределами;

непосредственное участие в выполнении грантов, конкурсах, договорах гражданско-правового характера, экспериментальных группах и других приносящих доход мероприятиях;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области научных исследований, грантов государственных научных фондов;

наличие объектов интеллектуальной собственности, получение охранных документов, патентов на них;

участие в методической работе и инновационной деятельности учреждения;

освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;

присуждение ученой степени и (или) ученого звания и (или) почетного звания;

использование новых эффективных технологий в процессе работы;

успешное выполнение планов научно-исследовательских работ и других работ исследовательского характера за определенный срок (квартал, год) или по завершении работы (этапа);

достижения в инновационной деятельности учреждения;

выполнение особо важных и срочных работ.

37.2. Для работников учреждений, 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.

37.3. Для всех категорий работников:

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 своевременную сдачу отчетности;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждений;

участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения.

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

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

39. Выплата стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

40. Для привлечения молодых и высококвалифицированных кадров молодым специалистам в возрасте до 30 лет выплачивается ежемесячная персональная надбавка в размере 10% к окладу за счет субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг.

41. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных субсидий федерального бюджета, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

#### **V. Условия оплаты труда директора Института, его заместителей, главного бухгалтера**

42. Условия оплаты труда руководителей учреждений определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329.

43. 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, либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения.

44. Оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада руководителя учреждения приказами по учреждению.

45. Руководителю учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

46. Выплаты 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.

47. Премииальные выплаты по итогам работы осуществляется 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.

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

49. 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.

50. 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 2018г. №64н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 10 декабря 2018г., регистрационный №52945).

## **VI. Другие вопросы**

51. 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);

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

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

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

55. 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.

56. 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 ( 50-летие, далее каждые пять лет) и праздникам, в связи с получением государственных наград Российской Федерации и ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации).

## VII. Выплаты премий

49. Под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы, включающей в себя должностной оклад, надбавки и доплаты к нему.

50. Премии выплачиваются работникам, состоящим с учреждением в трудовых отношениях, на дату издания приказа о выплате премии. Премии могут выплачиваться всем сотрудникам либо персонально.

51. Премия может выплачиваться: ежемесячная, полугодовая, годовая, при наличии денежных средств.

52. Премирование работников производится в целях материального стимулирования добросовестного и качественного исполнения своих должностных обязанностей, повышения эффективности работы каждого работника, повышения уровня ответственности за выполняемую работу.

53. Премирование работников – это право, а не обязанность руководства и зависит от достигнутых работниками результатов и материального состояния учреждения.

54. Размер единовременного вознаграждения определяется для каждого работника руководителем учреждения в твердой сумме или в процентах от зарплаты.

55. Совокупный размер премий, назначаемых к выплате, не ограничивается максимальным размером и зависит только от финансового положения учреждения.

56. Невыполнение или ненадлежащее выполнение работниками своих должностных обязанностей, нарушение правил трудового распорядка служат основанием для уменьшения размера премии вплоть до ее лишения, на усмотрение руководителя Института.

57. В случае дисциплинарного поступка (выговор, замечание) по результатам работы премия снижается на 20%, либо на усмотрение руководителя учреждения.

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

№ п/п	Наименование должностей	Повышающий коэффициент	Должностной оклад в рублях
<b>1. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня</b>			
1.1	1 квалификационный уровень		19 500
1.2	2 квалификационный уровень		20 000
1.3	3 квалификационный уровень		20 500
1.4	4 квалификационный уровень		21 400
<b>2. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников третьего уровня</b>			
2.1	1 квалификационный уровень		22 200
2.2	2 квалификационный уровень		22 500
2.2.1	Инженер-исследователь		22 500
2.3	3 квалификационный уровень		23 900
2.4	4 квалификационный уровень		25 300
<b>3. Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений</b>			
3.1	1 квалификационный уровень		27 100
3.1.1	Младший научный сотрудник	1	27 100
3.1.2	Научный сотрудник	1	27 500
3.2	2 квалификационный уровень		32 000
3.2.1	Старший научный сотрудник	1	32 000
3.3	3 квалификационный уровень		37 000
3.3.1	Ведущий научный сотрудник	1	37 000
3.4	4 квалификационный уровень		43 300
3.4.1	Главный научный сотрудник	1	43 300
3.4.2	Заведующий отделом	1	43 300
3.4.3	Ученый секретарь	1	43 300
3.5	5 квалификационный уровень		46 800
<b>4. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»</b>			
4.1	1 квалификационный уровень		19 500
4.2	2 квалификационный уровень		20 000

<b>5. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»</b>			
<b>5.1</b>	<b>1 квалификационный уровень</b>		<b>20 300</b>
<b>5.2</b>	<b>2 квалификационный уровень</b>		<b>20 600</b>
5.2.1	Старший лаборант	1	20 600
5.2.2	Заведующая канцелярией	1	20 600
<b>5.3</b>	<b>3 квалификационный уровень</b>		<b>22 800</b>
<b>5.4</b>	<b>4 квалификационный уровень</b>		<b>23 600</b>
<b>5.5</b>	<b>5 квалификационный уровень</b>		<b>24 700</b>
<b>6. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»</b>			
<b>6.1</b>	<b>1 квалификационный уровень</b>		<b>25100</b>
6.1.1	Бухгалтер	1	25 100
6.1.2	Специалист по кадрам	1	25 100
6.1.3	Инженер	1	25 100
<b>6.2</b>	<b>2 квалификационный уровень</b>		<b>25 700</b>
<b>6.3</b>	<b>3 квалификационный уровень</b>		<b>25 900</b>
<b>6.4</b>	<b>4 квалификационный уровень</b>		<b>26 400</b>
6.4.1	Ведущий бухгалтер	1	26 400
6.4.2	Ведущий специалист по связям	1	26 400
6.4.3	Ведущий инженер	1	26 400
6.4.4	Контрактный управляющий	1	26 400
<b>6.5</b>	<b>5 квалификационный уровень – оклад по квалификационному уровню 28 300 рублей</b>		<b>28 300</b>
<b>7. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»</b>			
<b>7.1</b>	<b>1 квалификационный уровень</b>		<b>30 300</b>
7.1.1	Начальник отдела кадров	1	30 595
7.1.2	Начальник отдела материально-технического снабжения	1	30 595
<b>7.2</b>	<b>2 квалификационный уровень</b>		<b>31 600</b>
<b>7.3</b>	<b>3 квалификационный уровень</b>		<b>33 300</b>
<b>8. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»</b>			
<b>8.1</b>	<b>1 квалификационный уровень</b>		<b>19 500</b>
8.1.1	Сторож (вахтер)	1	19 500
8.1.2	Подсобный рабочий (разнорабочий)	1	19 500
8.1.3	Уборщица помещения	1	19 500
8.1.4	Дворник	1	19 500
<b>8.2</b>	<b>2 квалификационный уровень – оклад по квалификационному уровню 20 000 рублей</b>		<b>20 000</b>

<b>9. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»</b>			
<b>9.1</b>	<b>1 квалификационный уровень</b>		<b>20 500</b>
9.1.1	Водитель автомобиля	1	20 500
9.1.2	Слесарь-сантехник	1	20 500
9.1.3	Электрик	1	20 500
<b>9.2</b>	<b>2 квалификационный уровень</b>		<b>21 500</b>
<b>9.3</b>	<b>3 квалификационный уровень</b>		<b>22 000</b>
<b>9.4</b>	<b>4 квалификационный уровень</b>		<b>22 500</b>

<b>Должности работников, не включенные в ПКГ</b>	
<b>Наименование должностей</b>	<b>Должностной оклад</b>
Директор	119 701
Заместитель директора по научной работе	84 000
Заместитель директора по общим вопросам	84 000
Главный бухгалтер	84 000
Советник дирекции	37 083