


СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Председатель Местной
общественной организации первичной
профсоюзной организации работников
Института философии РАН

Врио директора Федерального
государственного бюджетного учре-
ждения науки Института философии
Российской академии наук
(Институт философии РАН)



 к.псх.н. Степанова Г.Б.

«20» июля 2021 г.



 академик Смирнов А.В.

«20» июля 2021 г.

**Положение об оплате труда
работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Института философии Российской академии наук**

Основные понятия и определения

Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) (статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)).

Тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (статья 129 ТК РФ).

Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (статья 129 ТК РФ).

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы – минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, которые входят в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (статья 129 ТК РФ). Минимальный размер оплаты труда работников подлежит индексации по мере увеличения размера прожиточного минимума и (или) минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом.

Компенсационные выплаты – доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: вредные (опасные) условия труда; совмещение должностей; расширение зоны обслуживания; увеличение объема работ; исполнение обязанностей отсутствующего работника; работа в ночное время и в

выходные и нерабочие праздничные дни; сверхурочная работа; выполнение работ различной квалификации (статьи 146-151 ТК РФ).

Стимулирующие выплаты – доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, устанавливаемые в соответствии с действующей системой оплаты труда в учреждении (статья 135 ТК РФ).

Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени. Нормальная продолжительность рабочего времени для работников Института не может превышать 40 часов в неделю.

Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (статья 91 ТК РФ).

Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (статья 101 ТК РФ).

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института философии Российской академии наук (далее соответственно - Положение, Институт философии РАН, Институт) разработано в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 01.02.2021 г. № 72 «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”, Приказом 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”», пунктом 2(1) Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлени-

ем Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583 (далее - постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583), а также с учетом Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2008 г. N 425н.

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

3. Система оплаты труда работников Института философии РАН регулируется настоящим Положением, а также коллективным договором и иными локальными нормативными актами Института в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения первичной профсоюзной организации Института.

Система оплаты труда, включающая размеры окладов (должностных окладов) (далее - оклады), выплат компенсационного и стимулирующего характера, формируется в пределах фонда оплаты труда Института философии РАН, сформированного на календарный год.

Фонд оплаты труда работников Института формируется из финансового обеспечения Института, включающего в себя:

- субсидию на выполнение государственного задания;
- фонда заработной платы Института философии РАН, образованного за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, в том числе при финансировании проектов, договоров, грантов;
- средства чистой прибыли Института философии РАН.

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

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

6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством

Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

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

II. Порядок и условия оплаты труда работников Института философии РАН

9. Порядок и условия оплаты труда работников Института философии РАН устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. N 822, с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. N 738н, от 17 сентября 2010 г. N 810н и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. N 103н (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);
- перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. N 818, с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. N 739н и от 17 сентября 2010 г. N 810н (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);
- настоящего Положения, включая Приложение №3 «Положение о выплатах стимулирующего характера научным работникам и руководителям Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института философии Российской академии наук»;
- 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;
- мнения Первичной профсоюзной организации Института философии РАН;
- 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).

10. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), должна быть не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

11. Порядок и условия оплаты труда работников Института философии РАН предусматривает в составе заработной платы работников выделение постоянной и переменной частей заработной платы.

Постоянная часть заработной платы работника указывается в трудовом договоре и (или) дополнительных соглашениях к трудовому договору.

Постоянная часть заработной платы работника состоит из оклада (должностного оклада), выплачиваемого в соответствии с указанным в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) рабочим временем, постоянных выплат стимулирующего характера, установленных в абсолютных размерах, либо в процентах к окладу (должностному окладу) работника, а также компенсационных выплат за совмещение должностей (профессий), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной должности, за вредные условия труда, за сведения, составляющие государственную тайну.

12. 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.

13. Размеры окладов работников Института философии РАН установлены на основе отнесения их профессий (должностей) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ).

Минимальные размеры окладов по ПКГ (уровням) приведены в Приложении № 1 к Положению.

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

Размеры окладов работников Института философии РАН по ПКГ (уровням) приведены в Приложении № 2 к Положению.

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

15. Размеры окладов работников, не включенных в ПКГ, устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде схем окладов.

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

17. Оплата труда педагогических работников Института философии 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».

18. С учетом условий труда работникам Института устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III Положения.

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

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

20. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам Института философии РАН устанавливаются выплаты компенсационного характера.

21. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам Института 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.

22. Оплата труда работников Института, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Конкретный размер доплаты к должностному окладу работника устанавливается приказом по Институту, фиксируется в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовому договору) и не может быть ниже установленного законодательством Российской Федерации. Доплата устанавливается на срок действия специальной оценки условий труда (СОУТ), если другое не предусмотрено иными нормативно-правовыми актами.

23. Работникам Института устанавливается доплата по соглашению сторон:

- при совмещении должностей (профессий);
- при расширении зон обслуживания;
- при увеличении объема работы (дополнительный объем работ);
- при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы;
- за исполнение обязанностей материально-ответственного лица.

Размеры и условия доплаты устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) и/или приказом директора Института. Доплаты по настоящему пункту на очередной год устанавливаются приказом директора по служебным запискам руководителей подразделений с указанием конкретных должностных обязанностей, возлагаемых на работника, и суммы доплат по каждому виду. Доплаты по настоящему пункту могут изменяться в течение календарного года в связи с увольнением, кадровыми перемещениями, изменением состава комиссий и материально ответственных лиц и оформляются служебной запиской на имя директора Института философии РАН.

24. Доплата за работу в ночное время производится работникам Института за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

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

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

25. Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам Института философии РАН устанавливаются в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае выходной или праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

26. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) и/или приказом директора Института.

27. Надбавки директору Института устанавливаются трудовым договором, заключенным им с Минобрнауки России, на основании приказа Минобрнауки России.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

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

29. Выплаты стимулирующего характера осуществляются за счет всех источников финансирования и направлены на обеспечение повышения результативности деятельности работников при выполнении уставных задач Института философии РАН.

30. Институт самостоятельно принимает решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления (в пределах фонда оплаты труда) согласно статье 135 ТК РФ.

31. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением с учетом мнения Первичной профсоюзной организации Института философии РАН.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

32. В целях обеспечения повышения результативности деятельности работников при выполнении уставных задач Института философии РАН устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера для разных категорий работников Института:

32.1. Для научных работников:

32.1.1. Персональные надбавки – выплаты за интенсивность и результативность труда и оперативное выполнение поручений непосредственного либо вышестоящего руководителя.

Персональные надбавки для руководителей научных подразделений на очередной год устанавливаются приказом директора Института философии РАН.

Персональные надбавки для научных работников научных подразделений на очередной год устанавливаются приказом директора Института философии РАН по служебной записке, представленной руководителем подразделения.

В течение года размер персональной надбавки может быть изменен приказом директора Института философии РАН по служебной записке руководителя подразделения.

32.1.2. Стимулирующая выплата научным работникам по итогам работы за месяц, квартал, год: с целью достижения показателей, определенных указом Президента РФ от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», устанавливаются на основании критериев оценки (Приложение № 3 к настоящему Положению), учитывая их личные научные достижения и итоги работы Института, подразделения.

Показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности Института философии РАН в части оказания государственных услуг (выполнения работ), а также необходимость достижения установленных в планах мероприятий по реализации «Дорожных карт» значений целевых показателей развития науки за текущий год.

32.1.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для научных работников Института философии РАН устанавливаются с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников согласно Приложению №3 «Положение о выплатах стимулирующего характера научным работникам и руководителям Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института философии Российской академии наук».

32.2. Для руководителей, инженерно-технических работников и административно-управленческого персонала научно-вспомогательных, научно-организационных и технических подразделений и ненаучных работников научных подразделений:

32.2.1. Персональные надбавки – выплаты за интенсивность и результативность труда и оперативное выполнение поручений непосредственного или вышестоящего руководителя.

Персональные надбавки для руководителей научно-организационных подразделений и вспомогательных отделов на следующий год устанавливаются директором Института философии РАН.

Персональные надбавки инженерно-техническим работникам и административно-управленческому персоналу научно-организационных подразделений и вспомогательных отделов, ненаучных работников научных подразделений на следующий год устанавливаются приказом директора по служебным запискам руководителей соответствующих подразделений.

32.2.2. Стимулирующая выплата по итогам работы подразделения, отдела, института за месяц, квартал, год устанавливается по результатам работы Института за месяц, квартал, год на основании приказа директора Института философии РАН при наличии финансовой возможности и в ее пределах. Размер стимулирующей выплаты каждому работнику определяется руководителем подразделения дифференцированно в соответствии с личным трудовым вкладом в общие результаты работы, при этом максимальным размером не ограничивается.

32.2.3. Для работников, осуществляющих свою трудовую деятельность по должностям руководителей, специалистов и служащих могут быть установлены стимулирующие выплаты за:

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

- выполнение дополнительного объема работ, связанного с обеспечением исследований по договорам, грантам, проектам и иной приносящей доход деятельности, предусмотренной уставом Института;
- умение организовать работу;
- рациональное сочетание способностей, уровня профессиональных навыков и личностных качеств работника;
- поиск способов справиться с трудностями до тех пор, пока задача не решена;
- способность к самооценке, восприятию критики, честность, стрессоустойчивость;
- повышение уровня профессиональных навыков.
- выплаты за интенсивность и сложность работы;
- за высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

32.3. Для рабочих и вспомогательных подразделений:

32.3.1. Персональные надбавки для рабочих и вспомогательных подразделений за месяц, квартал, год устанавливаются приказом директора Института философии РАН по служебным запискам руководителей соответствующих подразделений.

32.3.2. Стимулирующая выплата рабочим всех структурных подразделений Института – ежемесячная выплата за счет всех источников финансирования к должностному окладу в пределах запланированных фондов и при наличии финансовой возможности. Размер стимулирующей выплаты каждому рабочему вспомогательных подразделений определяется руководителем подразделения дифференцированно в соответствии с личным трудовым вкладом в общие результаты работы, при этом максимальным размером не ограничивается.

32.3.3. Для работников, осуществляющих трудовую деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, могут быть установлены стимулирующие выплаты за:

- режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения;
- своевременное и качественное проведение планово-предупредительных работ по ремонту оборудования и приборов;
- обеспечение сохранности имущества;
- выполнение особо важных и срочных работ;
- повышение уровня профессиональных навыков.

32.4. При увольнении работника его должностной оклад может распределяться между работниками соответствующего подразделения в виде выплаты за совмещение (замещение) должностей (профессий), увеличения объема работы в установленном порядке.

32.5. Выплаты стимулирующих надбавок всем категориям работников структурных подразделений Института, связанные с осуществлением ими работ по НИР, НИОКР, оказанием платных услуг, по грантам, темам, заданиям, контрактам и т.д. производятся из финансовых средств, поступающих от заказчиков и грантодателей по соответствующим договорам.

32.5.1. Размер выплаты работникам устанавливается руководителем тем, грантов и т.д. в соответствии с непосредственным участием работников в выполнении работ на основании служебных записок о представлении к выплатам, утвержденных директором Института философии РАН. Основанием для выплаты служат: список работников, участвующих в выполнении темы, таблицы учета рабочего времени, акты приемки работ или производственных заданий, а также факт поступления финансовых средств, поступающих от заказчика по соответствующим договорам.

32.5.2. Стимулирующие выплаты по договорам, указанным в пункте 32.5. настоящего Раздела, носят срочный характер и устанавливаются на период, не превышающий срока действия конкретного договора.

32.5.3. Стимулирующие выплаты по договорам, указанным в пункте 32.5. настоящего раздела, отменяются или уменьшаются при отсутствии достаточных денежных средств, поступающих от заказчиков и грантодателей по конкретному договору.

32.6. Выплаты за содействие выполнению научно-исследовательских работ производятся за счет централизованного фонда накладных расходов, формируемого в соответствии с правилами и условиями предоставления грантов.

32.7. Работникам всех категорий на основании служебной записки руководителя подразделения с обоснованием и приказа директора Института философии РАН могут быть произведены разовые выплаты за качество срочной и особо важной выполненной работы.

32.8. Стимулирующие выплаты устанавливаются (увеличиваются, уменьшаются или отменяются полностью) приказом директора Института философии РАН с указанием условий назначения надбавок, их размеров, сроков действия, источника финансирования и оснований для их увеличения, уменьшения или отмены.

32.9. Условием для осуществления стимулирующей выплаты является отсутствие у работника Института дисциплинарного наказания или его снятие в соответствии с установленным Трудовым кодексом Российской Федерации порядком.

При отсутствии или недостатке бюджетного финансирования директор Института имеет право приостановить или отменить выплату стимулирующих надбавок.

32.10. Критерии эффективности труда директора Института философии РАН определяются Минобрнауки России.

33. Стимулирующие выплаты устанавливаются в виде надбавки. Конкретный размер стимулирующей выплаты может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, баллах, так и в абсолютном размере.

34. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в виде надбавки с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников (на месяц, квартал, год).

35. Основными учитываемыми показателями для установления надбавки являются:

- интенсивность и значимость труда, характеризующая степень занятости работника активной работой в течение всего рабочего времени;
- результативность труда, характеризующая добросовестным и инициативным исполнением работником своих должностных (профессиональных) обязанностей;
- компетентность в принятии управленческих решений.

36. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в виде надбавки с целью мотивации работников к повышению уровня квалификации и достижению высокого качества результатов труда.

Основными учитываемыми показателями для установления надбавки являются:

- сложность и многообразие трудовых операций, выполняемых в процессе трудовой деятельности;
- профессионализм и высокое качество выполнения производственных заданий;
- применение новых форм, методов и технологий в трудовой деятельности;
- отсутствие обоснованных претензий (рекламаций) со стороны заказчиков и руководства Института к выполненным работам.

Выплатами за качество выполняемых работ являются:

- надбавка за качество выполняемых работ по должности (профессии);
- стимулирующая надбавка в соответствии с показателями эффективности научной деятельности работника.

Надбавка за качество выполняемых работ по должности (профессии) устанавливается работнику за профессионализм и высокое качество выполнения производственных заданий, применение новых форм, методов и технологий в трудовой деятельности и отсутствие обоснованных претензий (рекламаций) со стороны руководства и заказчиков к выполняемым работам.

37. Источником финансирования надбавок за достижение целевых показателей являются дополнительные субсидии из федерального бюджета.

38. Выплаты стимулирующего характера включаются в состав постоянной части заработной платы, указанной в пункте 11 Положения, при соблюдении следующих условий:

- выплаты стимулирующего характера установлены как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере;
- определены условия выплат стимулирующего характера, критерии и показатели, определяющие достижение этих условий, а также периодичность данных выплат;
- выплаты стимулирующего характера с учетом двух вышеизложенных условий отражены в действующем трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работника.

Условия прекращения (остановки) осуществления выплат стимулирующего характера, входящих в постоянную часть заработной платы, указанной в пункте 11 Положения, должны быть связаны исключительно со сроками, установленными в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работника.

39. Премияльные выплаты (месяц, квартал, полугодие, год) могут быть следующего характера:

- премия за своевременное и качественное исполнение трудовых обязанностей по результатам работы;
- премия за успешное проведение исследований, если их результаты обеспечивают приоритет Института по закрепленным научным направлениям;
- премия за успешную организацию и проведение конференций, семинаров, олимпиад, выставок, круглых столов, презентаций, связанных с основной деятельностью Института;
- премия за своевременную и качественную подготовку инженерных сетей и оборудования к эксплуатации в зимних условиях;
- премия за победу в конкурсах, в том числе молодых ученых, проводимых в соответствии с положениями, принятыми Ученым советом, или в разовом порядке директором Института;
- премия за победу в конкурсах охраны труда, техники безопасности, профессионального мастерства и др.;
- премия за награждение грамотами, благодарственными письмами в связи с официальными торжественными датами и профессиональными праздниками;
- премия за многолетний добросовестный труд.

Премияльные выплаты учитывают не только выполнение работником на должном профессиональном уровне функций, обусловленных трудовым договором, но и в большей мере факторы, характеризующие сознательное отношение работника к труду, его инициативность, творческий подход и т.д.

Премирование носит поощрительный характер и осуществляется на основе индивидуальной оценки труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения Институту уставных задач и договорных обязательств.

При принятии решения о назначении премии учитываются соблюдение или нарушение работником трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов, в том числе учитываются:

- своевременное и надлежащее исполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностными инструкциями или функциональными обязанностями;
- выполнение инструкций, положений, регламентов, требований по охране труда и технике безопасности;

- соблюдение требований по оформлению документации и результатов работ, сроков выполнения и сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями директора Института;
- своевременное выполнение приказов, указаний и поручений непосредственного руководителя либо директора;
- отсутствие обоснованных претензий, рекламаций, жалоб контрагентов и партнеров;
- обеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей;
- отсутствие искажений в отчетности;
- отсутствие дисциплинарных проступков, являющихся основанием для применения дисциплинарного взыскания, в том числе увольнения (совершение прогула, отсутствие на рабочем месте не менее четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) без уважительной причины, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения и др.).

40. Выплата за руководство аспирантами производится из расчета 50 часов в год за руководство аспирантом очной формы обучения.

Выплата за руководство аспирантами в Институте устанавливается на основании приказа о назначении научного руководителя и производится до даты отчисления аспиранта.

Выплата за руководство аспирантом не производится на время каникул, академического отпуска аспиранта, при направлении его на стажировку в другие организации.

Выплата производится за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание услуг (выполнение работ) в части государственной услуги «Реализация образовательных программ высшего образования - программ подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре».

Выплата за руководство аспирантами очной формы обучения включается в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, установленных законодательством.

Выплата за руководство аспирантами, принятыми на платной основе, осуществляется за счет средств от оказания платных услуг.

Трудозатраты работников, привлекаемых к образовательному процессу, рассчитываются в соответствии с Положением о нормах учебной нагрузки и об установлении норм времени по видам контактной работы, выполняемой научно-педагогическими работниками в Институте. Оплата производится за счет средств для обеспечения реализации государственных услуг по реализации образовательных программ высшего образования – программ подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре и/или договоров об оказании платных образовательных услуг.

V. Условия оплаты труда руководителя Института философии РАН, его заместителей, главного бухгалтера

41. Условия оплаты труда руководителя Института философии РАН определяются трудовым договором, заключаемым им с Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

42. Размер оклада руководителя Института 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 Института.

43. Оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30% ниже оклада руководителя учреждения приказами по Институту философии РАН.

44. Руководителю учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

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

46. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются руководителю Института 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 Института и его руководителя.

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

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

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

VI. Другие вопросы

50. Выплата материальной помощи руководителю Института философии РАН производится на основании подтверждающих документов в следующих случаях:

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

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

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

53. Условия выплаты материальной помощи заместителям руководителя Института, главному бухгалтеру Института и работникам, ее конкретные размеры устанавливаются локальным актом с учетом мнения Первичной профсоюзной организации Института философии РАН.

54. Решение об оказании материальной помощи заместителям руководителя Института, главному бухгалтеру Института и работникам принимается руководителем Института после рассмотрения мотивированного письменного заявления работника, заместителя руководителя Института или главного бухгалтера Института и документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи.

55. Работникам Института 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).

VII. Размеры повышающих коэффициентов к окладам

56. Настоящим Положением об оплате и стимулировании труда работников Института предусматривается установление работникам следующих повышающих коэффициентов к окладу:

- 1) персональный повышающий коэффициент;
- 2) повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- 3) повышающий коэффициент к окладу.

Решение об установлении работникам повышающих коэффициентов к окладам принимается директором Института с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу носят стимулирующий характер.

56.1. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

56.2. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат и выплат компенсационного характера.

56.3 При определении повышающего коэффициента работникам Института учитываются следующие основания:

- 1) присвоение квалификационной категории (первая, вторая);
- 2) награждение орденами, медалями; наличие почетных званий и ведомственных наград Российской Федерации за наличие ученой степени;

При наличии у работника нескольких оснований повышающий коэффициент устанавливается путем суммирования.

56.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

56.5. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается директором Института философии РАН персонально в отношении конкретного работника.

56.6. Размер персонального повышающего коэффициента работникам Института устанавливается в размере не более 1,26 должностного оклада. Работникам по профессиям рабочих устанавливается персональный коэффициент в пределах – 1,11 должностного оклада.

56.7. Критерии для установления персонального повышающего коэффициента работника Института, результат и оценочные показатели:

- оперативность работы (результат – сокращение времени подготовки отчетов, информации);
- творческий, креативный подход к решению поставленных задач (результат – создание благоприятного микроклимата при оказании услуги, повышение эффективности деятельности Института).

56.8. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников Института к профессиональному росту.

Квалификационные категории, присвоенные работникам Института до введения новых условий оплаты труда, действуют в течение срока, на который они присвоены.

Квалификационная категория учитывается при определении повышающего коэффициента в случае работы специалистов и руководящих работников по специальности, по которой присвоена квалификационная категория.

56.9. Размер повышающего коэффициента за квалификационную категорию:

первая квалификационная категория - 1,15;

вторая квалификационная категория - 1,10.

56.10 . Повышающий коэффициент к окладу устанавливается:

1) при наличии у работника орденов, медалей, почетных званий и ведомственных наград - 1,1;

2) ученой степени - в размере от 1,1 до 1,26.

VIII. Порядок расчета и выплаты заработной платы и иных платежей

57. Работникам, проработавшим неполный месяц, ежемесячные выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в абсолютном размере (в денежном выражении), начисляются пропорционально отработанному времени.

58. Разовые выплаты стимулирующего характера, установленные в абсолютном размере, не зависят от продолжительности отработанного работником периода и начисляются твердой суммой.

59. Размер каждой выплаты в процентном выражении исчисляется из должностного оклада (оклада) без учета других выплат.

60. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в соответствии с настоящим Положением, выплачиваются работникам одновременно с заработной платой за истекший период и включаются в расчет средней заработной платы для оплаты ежегодных отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

61. Заработная плата выплачивается работникам в кассе либо перечисляется на зарплатные банковские карты «МИР» на основании письменного заявления работника на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

62. Выплата заработной платы производится в валюте РФ наличными денежными средствами либо в безналичной денежной форме путем ее перечисления на расчетный счет Работника, указанный им для этой цели.

63. Заработная плата выплачивается работникам не реже, чем каждые полмесяца, в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Первичной профсоюзной организацией Института философии РАН.

64. Из заработной платы Работника могут производиться удержания в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

65. На Работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством РФ и локально-нормативными актами Работодателя

66. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся работнику заработной плате производится в последний день работы, оговоренный в приказе об увольнении работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

67. Оплата отпуска работникам производится не позднее чем за три дня до его начала.

68. Выплата пособия по временной нетрудоспособности производится в ближайший день выдачи заработной платы, следующий за датой представления надлежаще оформленного листка временной нетрудоспособности в бухгалтерию.

IX. Заключение

69. Институт философии РАН имеет право дополнять или изменять отдельные статьи данного Положения, а также вводить не предусмотренные в нем системы и формы оплаты труда, не противоречащие действующему законодательству, по согласованию с Первичной профсоюзной организацией Института философии РАН.

Приложение №1
к Положению об оплате труда работников
Института философии РАН

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

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Минимальный размер оклада, руб.
I. Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников сферы научных исследований и разработок		
1. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня		
1.1.	1 квалификационный уровень	13 000
1.2.	2 квалификационный уровень	13 500
1.3.	3 квалификационный уровень	14 000
1.4.	4 квалификационный уровень	14 900
2. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников третьего уровня		
2.1.	1 квалификационный уровень	15 700
2.2.	2 квалификационный уровень	17 000
2.3.	3 квалификационный уровень	18 400
2.4.	4 квалификационный уровень	19 800
3. Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений		
3.1.	1 квалификационный уровень	23 800
3.2.	2 квалификационный уровень	27 300
3.3.	3 квалификационный уровень	30 800
3.4.	4 квалификационный уровень	34 300
3.5.	5 квалификационный уровень	37 800
II. Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих		
4. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"		
4.1.	1 квалификационный уровень	13 000

4.2.	2 квалификационный уровень	13 400
5. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"		
5.1.	1 квалификационный уровень	13 800
5.2.	2 квалификационный уровень	15 100
5.3.	3 квалификационный уровень	16 300
5.4.	4 квалификационный уровень	17 100
5.5.	5 квалификационный уровень	18 200
6. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"		
6.1.	1 квалификационный уровень	19 600
6.2.	2 квалификационный уровень	21 200
6.3.	3 квалификационный уровень	22 400
6.4.	4 квалификационный уровень	23 900
6.5.	5 квалификационный уровень	25 800
7. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"		
7.1.	1 квалификационный уровень	27 800
7.2.	2 квалификационный уровень	29 100
7.3.	3 квалификационный уровень	30 800
V. Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих		
13. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
13.1.	1 квалификационный уровень	13 000
13.2.	2 квалификационный уровень	13 500
14. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		
14.1.	1 квалификационный уровень	14 000
14.2.	2 квалификационный уровень	15 000
14.3.	3 квалификационный уровень	16 500
14.4.	4 квалификационный уровень	18 000

Приложение №2
к Положению об оплате труда работников
Института философии РАН

**Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам
/ квалификационным уровням**

Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	Размер должностного оклада, руб.
1. Должностные оклады научных руководителей и работников по профессиональным квалификационным группам должностей работников сферы научных исследований и разработок, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 03.07.2008 № 305н			
1.1 Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня			
4 квалификационный уровень	Стажер-исследователь	1	14 900
1.2 Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений			
1 квалификационный уровень	Младший научный сотрудник	1	23 800
	Младший научный сотрудник, к.н.	1,12605	26 800
	Научный сотрудник	1,00840	24 000
	Научный сотрудник, к.н.	1,13445	27 000
2 квалификационный уровень	Старший научный сотрудник	1	27 300
	Старший научный сотрудник, к.н.	1,10989	30 300
	Старший научный сотрудник, д. н.	1,25641	34 300
3 квалификационный уровень	Ведущий научный сотрудник, заведующий/руководитель (сектором, группой)	1	30 800
	Ведущий научный сотрудник, к.н.	1,09740	33 800
	Ведущий научный сотрудник, д. н.	1,22727	37 800
4 квалификационный уровень	Главный научный сотрудник	1	34 300
	Ученый секретарь, к.н.	1,10787	38 000
	Главный научный сотрудник, д. н.	1,20408	41 300
2. Должностные оклады работников по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов служащих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н			

2.1 Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»			
1 квалификационный уровень	Лаборант	1,04710	14 450
	Инспектор по кадрам, секретарь (помощник) директора	1,04710	14 450
2 квалификационный уровень	Заведующий канцелярией, старший лаборант, старший лаборант с высшим образованием	1	15 100
2.2 Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, инженер, специалист по охране труда, инженер-программист, специалист по кадрам, экономист, юрист, референт	1	19 600
2 квалификационный уровень	Должности специалистов первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория: бухгалтер II категории, специалист ОИТ, старший инженер	1	21 200
3 квалификационный уровень	Должности специалистов первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория, бухгалтер I категории: ведущий специалист, помощник директора по международным связям, специалист ВУС	1	22 400
4 квалификационный уровень	Должности специалистов первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»: ведущий инженер-программист, ведущий инженер, ведущий специалист по кадрам	1	23 900
5 квалификационный уровень	Должности специалистов первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «главный»: системный администратор	1	25 800
	Заместитель главного бухгалтера	1,26	32 500

2.3 Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности четвертого уровня»			
1 квалификационный уровень	Начальник отдела кадров, руководитель НОЦ, начальник ИХО, начальник штаба ГО, ЧС и ПБ, начальник ЦОП, заведующий отделом научной коммуникации и популяризации науки, заведующий отделом подготовки рукописи к изданию, заведующий отделом информационных технологий	1	27 800
3. Должностные оклады работников по профессиональным квалификационным группам должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 №217н			
3.1 Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала			
3 квалификационный уровень	Специалист по учебно-методической работе I категории	1	17 200
	Заведующий учебной частью	1,10872	19 070
3.2 Профессиональная квалификационная группа должностей работников должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений			
3 квалификационный уровень	Доцент	1	29 400
4 квалификационный уровень	Профессор	1	33 400
5 квалификационный уровень	Заведующий кафедрой	1	35 000
4. Должностные оклады работников по профессиональным квалификационным группам должностей работников печатных средств массовой информации, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 18.07.2008 № 342н			
4.1 Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации второго уровня»			
1 квалификационный уровень	Корректор	1	13 500
2 квалификационный уровень	Специалист редакции журнала	1	14 450
4.2 Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня»			
1 квалификационный уровень	Научный редактор	1	19 600
4.3 Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации четвертого уровня»			
3 квалификационный уровень	Главный редактор	1	21 500

5. Должностные оклады работников по занимаемым должностям работников финансов и экономики в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»			
	Специалист по закупкам	1	21 200
	Контрактный управляющий	1	23 900
6. Должностные оклады работников по занимаемым должностям служащих архивных учреждений в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития от 8 августа 2008 г. № 396н «Об утверждении профессиональной квалификационной группы должностей руководителей структурных подразделений и служащих архивных учреждений Министерства обороны Российской Федерации»			
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений и служащих архивных учреждений Министерства обороны Российской Федерации			
1 квалификационный уровень	Архивист	1	13 800
3 квалификационный уровень	Архивист 1 категории	1	15 100
7. Должностные оклады работников по занимаемым должностям работников административно-управленческой и офисной деятельности в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты от 02.02.2018 № 49н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист административно-хозяйственной деятельности»			
	специалист МТО	1	19 600
8. Должностные оклады работников по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 №248н			
8.1 Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			
1 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих: <i>дворник, курьер, уборщик служебных помещений</i>	1	13 000
8.2 Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
1 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих: <i>слесарь сантехник, наладчик полиграфического оборудования, плотник</i>	1	14 000
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с	1	15 000

	ЕТКС работ и профессий рабочих: <i>печатник</i>		
3 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих: <i>слесарь-электрик</i>	1	16 500
4 квалификационный уровень	Профессии рабочих, предусмотренные 1-3 квалификационными уровнями настоящей ПКГ, выполняющие важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	1	18 000

**Размеры окладов (должностных окладов) заместителей директора
и главного бухгалтера**

Должность	Должностной оклад, руб.
Заместитель директора по научной работе Заместитель директора по общим вопросам Главный бухгалтер	Устанавливается в соответствии с главой 5 настоящего Положения

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
Института философии РАН

ПОЛОЖЕНИЕ

о выплатах стимулирующего характера научным работникам и руководителям Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института философии Российской академии наук

I. Общие положения

1. Настоящее положение устанавливает порядок назначения выплат стимулирующего характера руководителям и научным работникам Института философии РАН (далее – Институт).
2. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности научных работников в повышении качества научной деятельности, развития творческой активности и инициативы, стимулировании их профессионального роста и повышении ответственности за конечные результаты работы.
3. Выплаты стимулирующего характера назначаются при условии выполнения сотрудником норм научной выработки (таблица 1), определяемых на основе учета результатов работы за предыдущие три года в соответствии с приказом директора Института.
4. В Институте устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера научным сотрудникам, финансируемые за счет средств, выделяемых из федерального бюджета: **премиальные выплаты; стимулирующие надбавки**, в том числе, **рейтинговые стимулирующие надбавки**.
5. Рейтинговые стимулирующие надбавки устанавливаются на один год, остальные выплаты стимулирующего характера – на срок от месяца до года или в разовом порядке, в соответствии с приказом директора Института о данных выплатах.
6. Рейтинговые стимулирующие надбавки выплачиваются ежемесячно, остальные выплаты стимулирующего характера – разово, ежемесячно, ежеквартально, один раз в полугодие, один раз в год.
7. Решение о премиальных выплатах и выплатах стимулирующих надбавок, исключая рейтинговые стимулирующие надбавки, принимается директором Института на основании данного Положения по представлению руководителей научных подразделений с учетом мнения Комиссии по материальному стимулированию (действующей на основании положения о Комиссии по материальному стимулированию работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института философии Российской академии наук от 13 февраля 2015 г.). Рейтинговые стимулирующие надбавки устанавливаются согласно разделу IV данного Положения.
8. Выплаты стимулирующего характера назначаются при наличии средств в Фонде стимулирующих выплат и в пределах Фонда оплаты труда.

II. Премиальные выплаты по итогам работы:

1. Премиальные выплаты научным сотрудникам устанавливаются по итогам выполнения научно-исследовательских работ на основании приказа по Институту по представлению руководителей соответствующих структурных подразделений:
 - а) за достижение высоких научных результатов мирового уровня;
 - б) за эффективность исследований по результатам работы (по завершении работы, этапа);
 - в) за участие в работе оргкомитетов масштабных научных мероприятий (конгрессов, конференций и т.д.). Размер премии конкретному работнику не ограничивается.

2. Премии, устанавливаемые научным сотрудникам на основании приказа по Институту по результатам конкурсов на лучшую книгу, проводимых в соответствии с Положением о данном конкурсе.
3. Премии руководителям научных подразделений, заместителям директора по науке и ученому секретарю Института за достижение высоких показателей работы Института устанавливаются по решению директора Института.
4. Премии директору Института за достижение высоких показателей работы Института устанавливаются по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации из средств Института и в пределах Фонда оплаты труда.

III. Стимулирующие надбавки

1. Стимулирующие надбавки назначаются за высокое качество выполняемых работ. Надбавки устанавливаются на основании приказа по Институту, а размеры надбавок для конкретного научного сотрудника определяются исходя из объема и значимости выполняемых им исследований и достигнутых им лично научных и практических результатов по представлению научного руководителя исследований, руководителя соответствующего подразделения и директора Института.
2. Надбавки за выполнение особо важных работ устанавливаются научным сотрудникам – исполнителям и руководителям исследований по программам фундаментальных исследований по приоритетным направлениям Президиума РАН, региональных отделений РАН, отделений РАН по областям и направлениям наук. Источником финансирования указанных надбавок является дополнительный фонд заработной платы, выделяемый Институту в составе финансирования для проведения работ по соответствующим программам, решениям и др.
3. Стимулирующие надбавки могут быть назначены в следующих случаях:
 - 3.1. за выполнение работ, связанных с реализацией масштабных научно-исследовательских проектов, имеющих долгосрочный характер и требующих больших трудозатрат (создание энциклопедий, масштабные переводы философской классики, требующие разработки особых методик и т.п.);
 - 3.2. за выполнение научно-организационных обязанностей постоянного характера и в значительном объеме (руководство научными подразделениями Института, секциями Ученого совета, научными советами и комиссиями, редактирование научных изданий, экспертиза, работа в редакциях журналов и т.п.);
 - 3.3. молодым ученым (сотрудникам до 35 лет (для кандидатов наук) или до 40 (для докторов наук)) за выполнение приоритетных работ по важнейшим направлениям научных исследований – в размере 15% от должностного оклада, а также победителям специальных научных конкурсов молодых ученых.

IV. Рейтинговые стимулирующие надбавки

1. Рейтинговые стимулирующие надбавки назначаются за интенсивность и высокие результаты работы.
2. Средства Фонда стимулирующих выплат, предназначенные для выплаты рейтинговых стимулирующих надбавок научным сотрудникам, распределяются пропорционально индивидуальным научным рейтингам (далее – ИНР) научных сотрудников.
3. Рейтинговые стимулирующие надбавки выплачиваются ежемесячно.
4. Рейтинговые стимулирующие надбавки устанавливаются на один год.
5. ИНР научного сотрудника устанавливается в соответствии с нормами выработки научной продукции (таблица 1).

Таблица 1.
Нормы выработки научной продукции

№ п/п	Должность	Норма выработки за 1 год (а.л.) ¹
1.	Главный научный сотрудник	3
2.	Ведущий научный сотрудник	2,5
3.	Старший научный сотрудник	2
4.	Научный сотрудник	1,5
5.	Младший научный сотрудник	1

Научным сотрудникам, не выполнившим норму научной выработки, устанавливается ИНР, равный 0 (коэффициент 0).

Научным сотрудникам, выполнившим норму научной выработки, устанавливается ИНР, равный норме их научной выработки (коэффициент 1).

Научным сотрудникам, перевыполнившим норму научной выработки более чем в 2 раза, ИНР повышается на 25 % (коэффициент 1,25).

Научным сотрудникам, перевыполнившим норму научной выработки более чем в 3 раза, ИНР повышается на 50 % (коэффициент 1,5).

6. Порядок назначения ИНР

6.1. Заявки на назначение индивидуальных научных рейтингов подаются руководителями научных подразделений Института ученому секретарю Института по установленной форме (таблица 2).

Таблица 2.
Пример заявки на назначение индивидуальных научных рейтингов

ФИО	Должность (указать часть ставки)	Объем продукции за ... гг. (без разделения по годам)	Норма выработки для данной должности (за 3 года)	Коэффициент (см. Положение о стимулирующих надбавках)	ИНР (см. Положение о стимулирующих надбавках)
Иванов Иван Иванович	в.н.с.	33,25 п.л.	7,5 п.л.	1,5	11,25
Петров Петр Петрович	в.н.с. (0,5 ставки)	3,82 п.л.	3,75 п.л.	1	3,75
Сидоров Сидор Сидорович	с.н.с. (0,25 ставки)	4,8 п.л.	1,5 п.л.	1,5	2,25

6.2. Подача заявок осуществляется до 20 декабря текущего года, рассмотрение заявок и вынесение решений – не позднее двух месяцев после окончания срока подачи заявок. Заявки на начисление ИНР рассматриваются Комиссией по определению ИНР (действующей на основании приказа директора Института).

¹ 1 авторский лист – 40000 знаков с пробелами.

- 6.3. При составлении заявки для каждого научного сотрудника определяется объем научной продукции в авторских листах, опубликованной им за последние три года. Публикации, указанные в п. 7.9. учитываются с повышающими коэффициентами.
- 6.4. Объем научной продукции соотносится с нормами выработки для соответствующей должности, устанавливается коэффициент объема работы. Для сотрудников, работающих на неполных ставках, нормы выработки уменьшаются пропорционально занимаемым долям ставок.
- 6.5. ИНР научного сотрудника рассчитывается путем умножения нормы выработки для соответствующей должности на коэффициент объема работы. ИНР научного сотрудника исчисляется в баллах. Рассчитанное количество баллов остается неизменным в течение года.
- 6.6. Исходя из объема средств Фонда, предназначенного для выплаты рейтинговых стимулирующих надбавок, определяется стоимость в рублях 1 балла ИНР. Перерасчет стоимости 1 балла происходит 1 раз в полгода.
- 6.7. Средства Фонда, предназначенные для выплаты рейтинговых стимулирующих надбавок, распределяются пропорционально числу баллов ИНР научных сотрудников.
7. Научная продукция, учитываемая при определении ИНР научных сотрудников.
- 7.1. При определении ИНР научных работников засчитывается опубликованная авторская работа за три года, предшествующих году назначения рейтинговых стимулирующих выплат.
- 7.2. Учитываются публикации по утвержденным темам государственного задания Института философии РАН. Результаты работ, выполненных в рамках исследовательских грантов российских государственных научных фондов (РГНФ, РФФИ, РФФИ), Совета по грантам при Президенте РФ, грантов Минобрнауки и иных исследований, выполняемых за счет любых бюджетных источников РФ, кроме государственного задания, при определении ИНР не учитываются.
- 7.3. В публикациях должно быть корректно указано место работы автора².
Корректное написание названия Института:
рус. яз.: Институт философии РАН
англ. яз: полное – Institute of Philosophy, Russian Academy of Sciences, сокращенное – RAS Institute of Philosophy
- 7.4. Для научных работников, работающих в Институте менее двух лет, публикации за соответствующий период учитываются по прежнему месту работы.
- 7.5. Работнику, приступившему к работе после нахождения в отпуске по уходу за ребенком, ИНР определяется исходя из показателей за 2 года, предшествующих отпуску по уходу за ребенком.
- 7.6. Объем работы, написанной в соавторстве, делится на количество авторов публикации, если авторский вклад каждого из соавторов не указан в самой публикации.
- 7.7. Учет книг (монографий, учебников, словарей и др.).
- 7.7.1. К учету при определении ИНР принимаются монографии, соответствующие следующим условиям:
- опубликованные в научных издательствах, осуществляющих редактирование рукописей и их рецензирование с указанием не менее 2-х рецензентов,
 - обладающие международным стандартным книжным номером ISBN (или DOI для зарубежных изданий),
 - рекомендованные к печати Ученым советом Института философии РАН (имеющие гриф Института).

² Допускается указание двойного места работы автора – Института философии РАН и другой научной или образовательной организации.

- 7.7.2. К монографиям приравниваются:
- а) переводы философской классики,
 - б) учебники, прошедшие процедуру рецензирования,
 - в) авторские словари.
- 7.7.3. Не учитываются:
- а) стереотипные переиздания, в переработанных переизданиях учитывается объем нового материала,
 - б) издания, выпущенные тиражом менее 300 экз.,
 - в) не прошедшие рецензирование,
 - г) хрестоматии, сборники статей, сборники материалов конференций,
 - д) издания, включенные в «черный список» изданий, ежегодно утверждаемый Экспертным советом,
 - е) редактирование текстов.
- 7.8. Учет статей в рецензируемых периодических изданиях, глав книг и др.
- 7.8.1. К учету при определении ИНР принимаются статьи в рецензируемых периодических изданиях, обладающих международным стандартным номером серийного издания ISSN, и снабженные научным аппаратом (аннотации на русском и английском языке, библиографические списки, указание места работы авторов).
- 7.8.2. К статьям в рецензируемых периодических изданиях приравниваются статьи в сборниках научных статей, прошедших процедуру научного редактирования и обладающих международным стандартным книжным номером ISBN (или DOI для зарубежных изданий), при наличии в самих статьях научного аппарата (аннотации на русском и английском языке, библиографические списки, указание места работы авторов).
- 7.8.3. К учету при определении ИНР принимаются: статьи в словарях философской лексики и энциклопедических изданиях, главы коллективных монографий, при наличии у изданий международного стандартного книжного номера ISBN (или DOI для зарубежных изданий); разделы в изданиях переводов философской классики; разделы учебников, прошедших процедуру рецензирования.
- 7.8.4. Не учитываются публикации в сборниках тезисов докладов конференций.
- 7.9. Публикации по символической логике учитываются с повышающим коэффициентом (коэффициент 2).
-