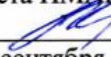


**Согласовано:**  
Председатель Профсоюзного  
комитета ИМАИП УрО РАН  
д.т.н.  А.П. Поляков  
« 07 » сентября 2016 г.

**УТВЕРЖДАЮ**  
Директор  
ИМАИП УрО РАН, д.т.н.  
 С.В. Смирнов  
« 07 » сентября 2016 г.



## **ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ НАУКИ ИНСТИТУТА МАШИНОСТРОЕНИЯ УРАЛЬСКОГО ОТДЕЛЕНИЯ РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК**

1. Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института машиностроения Уральского отделения Российской академии наук (далее – Институт) разработано в соответствии с приказом ФАНО России от 15 апреля 2016 г. № 16н «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений сферы научных исследований и разработок, подведомственных Федеральному агентству научных организаций» и постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», Трудовым кодексом РФ, Межотраслевым соглашением по организациям, подведомственным ФАНО на 2015-2018 годы.

2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Института за счет всех источников финансирования.

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

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

5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников Института как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства.

Оплата труда работников Института, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, 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.

Основные условия оплаты труда и условия их изменения устанавливаются трудовым договором, заключенным директором Института с работником при приеме на работу. Изменения в основные условия оплаты труда оформляются отдельным соглашением, прилагаемым к трудовому договору.

### **II. Порядок и условия оплаты труда работников Института**

7. Системы оплаты труда работников Института устанавливаются 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 и автономных

учреждениях;

перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных и автономных учреждениях;

настоящего Положения;

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

мнения представительного органа работников;

систем нормирования труда.

8. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням указаны в Приложении 1.

8.1. Размеры должностных окладов устанавливаются на основе отнесения занимаемых работниками должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утвержденных:

- приказом Минздравсоцразвития от 3 июля 2008 г. № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»;

- приказом Минздравсоцразвития от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

По должностям работников, не включенным в ПКГ, размеры должностных окладов устанавливаются директором с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы и других факторов.

8.2. Повышающие коэффициенты к должностным окладам устанавливаются для дифференциации окладов работников в пределах соответствующей ПКГ с учетом их квалификации, сложности трудовых функций в области выполняемых работ и заданий по соответствующему профилю подразделения института.

Для каждой ПКГ устанавливается отдельная система повышающих коэффициентов.

8.3. Оклады установлены на основании:

- постановления Правительства Российской Федерации от 22 апреля 2006 г. № 236 «О реализации в 2006-2008 годах пилотного проекта совершенствования систем оплаты труда научных работников и руководителей научных учреждений и научных работников научных центров Российской академии наук» с учетом последующих изменений;

- постановления Президиума РАН от 23 сентября 2008 г. № 530 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрены военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» с учетом последующих индексаций должностных окладов с учетом последующих изменений;

- закона РФ от 2 июля 2013 г. № 185-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу законодательных актов (отдельных положений законодательных актов) Российской Федерации в части внесения выплат за ученую степень в должностной оклад.

8.4. Изменение размера оплаты труда работника в соответствии с Межотраслевым соглашением по организациям, подведомственным ФАНО на 2015-2018 годы возникает при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

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

Размеры окладов по разрядам выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих указаны в Приложении 1.

10. Для отдельных высококвалифицированных рабочих Экспериментальной мастерской, тарифицированных не ниже 6 разряда ЕТКС, применяется повышающий коэффициент к должностному окладу в связи с особой сложностью и ответственностью выполняемой работы.

Перечень особо важных работ, выполняемых рабочими, утверждается приказом директора.

11. С учетом условий труда работникам Института устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

12. Работникам Института устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

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

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

14. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822, с последующими изменениями, работникам Института могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

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

15. Оплата труда работников Института, занятых на работах с вредными, опасными и особыми условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда в соответствии со ст. 147 Трудового Кодекса РФ. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 % от должностного оклада работника.

16. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается на основании приказа ФАНО России от 13 ноября 2014 г. № 36н «О ежемесячных процентных надбавках к должностному окладу государственных гражданских служащих центрального аппарата и территориальных органов Федерального агентства научных организаций, работников организаций, подведомственных Федеральному агентству научных организаций, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны».

Размер указанной компенсационной выплаты устанавливается приказом директора на один год персонально конкретному работнику в процентном отношении к его должностному окладу в пределах от 5 до 15%.

17.1. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы устанавливаются доплаты по соглашению сторон. Указанные доплаты устанавливаются работнику без освобождения его от работы, определенной трудовым договором, и на срок выполнения дополнительной работы, но не более, чем на 1 календарный год.

17.2. При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в связи с предоставлением отпуска, листка нетрудоспособности и по другим причинам, работникам Института устанавливается доплата по соглашению сторон или в следующем размере:

– 30 % от оклада работника, который временно исполняет обязанности руководителя в административно-хозяйственных или вспомогательных подразделениях;

– 25 % от оклада работника, который временно исполняет обязанности специалиста или технического исполнителя в административно-хозяйственных или вспомогательных подразделениях;

– 20 % от оклада научного работника, который временно исполняет обязанности заведующего научно-исследовательской лабораторией (отделом, сектором);

– 15 % от оклада инженерно-технического работника, который временно исполняет обязанности заведующего научно-исследовательской лабораторией (отделом, сектором).

18. 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. № 554 “О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время” и Межотраслевым соглашением по организациям, подведомственным ФАНО на 2015-2018 годы.

Минимальный размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 % 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 должностного оклада работника Института на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

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

20.1. К заработной плате работников Института применяются компенсационные выплаты в виде районного коэффициента. Размер районного коэффициента установлен в соответствии с законодательством Российской Федерации и составляет 15%.

20.2. Компенсационная выплата в виде районного коэффициента применяется ко всем составляющим оплаты труда работника:

- установленному должностному окладу;
- оплате труда на основе повышающих коэффициентов;
- компенсационным выплатам;
- стимулирующим выплатам.

#### **IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

21. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818, с последующими изменениями, работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты на основании Положений об именных премиях для молодых ученых ИМАШ УрО РАН.
- премиальные выплаты по итогам работы.

22. Расчетный объем средств, направляемых Институтом на выплаты стимулирующего характера за счет субсидий из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), должен составлять не менее 30% средств на оплату труда.

23. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условия их осуществления принимаются Институтом самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, сформированного из всех источников.

24. Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничены.

25. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в зависимости от выполнения показателей и критериев эффективности труда.

При этом учитываются:

- 25.1. Для научных работников Института:
- трудовой вклад научного работника в выполнение проводимых Институтом научно-исследовательских работ (в составе временных творческих коллективов);
  - успешное выполнение планов научно-исследовательских работ и других работ исследовательского характера за определенный срок (квартал, год) или по завершении работы (этапа);
  - выполнение особо важных и срочных работ;
  - публикационная активность в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, в журналах, индексируемых в наукометрических базах данных;
  - публикации по профилю научной деятельности Института монографий, книг и учебников;
  - наличие объектов интеллектуальной собственности, патентов на них;

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

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

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

участие в методической работе и инновационной деятельности Института;

достижения в инновационной деятельности Института;

освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;

использование новых эффективных технологий в процессе работы;

участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также участие в семинарах, проводимых Институтом, выступления по поручению руководства Института на конференциях и симпозиумах;

осуществляемое по поручению руководства учреждения наставничество, научное руководство аспирантами.

25.2. Для работников Института, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих:

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

выполнение особо важных и срочных работ.

25.3. При установлении выплат стимулирующего характера другим категориям работников учитывается:

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

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Института;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Института;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;

участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

26. Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказами директора Института на определенный срок (месяц, квартал, год).

27. Выплаты стимулирующего характера, установленные настоящим Положением, включаются в расчет средней заработной платы для начисления отпускных, компенсаций за неиспользованный отпуск, пособий по временной нетрудоспособности и других выплат в соответствии с действующими нормативными актами. Выплаты дополнительной заработной платы при выполнении работ по договорам с заказчиками и проектам РФФИ, РНФ включают в себя отпускные.

28. Выплаты стимулирующего характера, установленные настоящим Положением, отменяются или уменьшаются при несоблюдении сроков завершения или неудовлетворительном качестве выполнения порученной работы в целом или отдельных этапов, а также при нарушении работником производственной и трудовой дисциплины. Отмена (уменьшение размера) стимулирующей надбавки оформляется приказом директора Института на основании представления руководителя подразделения или руководителя работы.

29. Порядок установления и расчета различных видов выплат стимулирующего характера сотрудникам Института осуществляется в соответствии с Приложением 2.

30. Выплаты руководителям аспирантов производятся из расчета установленного количества часов за руководство и базовой стоимости одного часа: кандидату наук – 450 руб., доктору наук – 550 руб. Выплаты производятся ежеквартально.

31. Выплаты стимулирующего характера за счет средств конкурсных проектов, грантов РФФИ, РНФ и других фондов, средств заказчиков по заключенным договорам выплачиваются на основании приказов директора Института за счет средств соответствующего источника финансирования по предоставлению служебных записок.

Выплаты по данному пункту устанавливаются сотрудникам:

- за участие в выполнении научных исследований и работ;

- за содействие выполнению научных исследований и работ.

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

32. Условия оплаты труда директора Института определяются трудовым договором, заключаемым ФАНО России с директором Института в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 16, ст. 1958).

32.1. Размер должностного оклада директора Института определяется Федеральным агентством научных организаций в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости Института, и отражается в трудовом договоре либо в дополнительном соглашении к трудовому договору.

32.2. Директору Института в зависимости от условий его труда устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой III настоящего Положения на основании трудового договора директора Института и ФАНО.

32.3. Выплаты стимулирующего характера за счет средств субсидии из федерального бюджета директору Института выплачиваются по решению Федерального агентства научных организаций с учетом достижения показателей эффективности деятельности Института и его руководителя.

32.4. Выплаты стимулирующего характера директору Института за счет средств иных источников финансирования выплачиваются:

а) по решению Федерального агентства научных организаций с учетом достижения показателей эффективности деятельности Института и его руководителя;

б) за выполнение дополнительного объема работы в связи с назначением руководителем или непосредственным исполнителем проектов, грантов, РНФ, РФФИ, МОН и других организаций и фондов (кроме договоров с заказчиками). Срок, в течение которого директор будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем, а также размер доплаты устанавливается ФАНО России с письменного заявления работника, путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору;

в) за выполнение работы в качестве непосредственного исполнителя договора с заказчиком (хозяйственный договор) директору Института выплачивается вознаграждение по договору гражданско-правового характера (договору подряда), в котором определены сроки и объем выполняемых работ.

33. Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора и средней заработной платы работников Института установлен приказом ФАНО России от 05 декабря 2014 г. № 40н «Об установлении предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителей федеральных государственных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Федерального агентства научных организаций, и средней заработной платы работников этих учреждений».

Средняя заработная плата директора Института исчисляется путем деления фонда начисленной заработной платы директора (включая вознаграждения по договорам подряда) на количество месяцев в периоде. Средняя заработная плата работников Института исчисляется путем деления фонда начисленной заработной платы всех работников на среднюю численность всех работников Института и на количество месяцев в периоде.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора и средней заработной платы работников не должен превышать 8 раз, при этом средняя заработная плата директора и работников Института рассчитывается за календарный год с учетом всех источников финансирования.

34. Размеры должностных окладов заместителя директора по общим вопросам и главного бухгалтера Института указаны в Приложении 1.

35. Должностные оклады заместителей директора по научной работе устанавливаются в зависимости от наличия ученой степени. Размеры их должностных окладов указаны в Приложении 1.

36. Заместители руководителя Института 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. Размер выплат устанавливается приказом директора.

## **VI. Заключительные положения**

37. Предложения по установлению выплат стимулирующего характера за счет всех источников финансирования представляются в виде служебных записок руководителей подразделений или руководителей работ на имя директора Института не позднее, чем за 10 дней до окончания текущего месяца, при наличии достаточных средств.

38. Настоящее Положение вводится с 1 октября 2016 г., пересматривается или изменяется по мере поступления нормативных документов.

39. С введением настоящего Положения утрачивают силу «Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института машиноведения Уральского отделения Российской академии наук», утвержденное директором 20 февраля 2015 г.

Приложение 1

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Повышающий коэффициент	Должностной оклад в рублях
<b>ПКГ должностей научно-технических работников второго уровня</b>			
<b>4 квалификационный уровень</b>			<b>12686</b>
	Лаборант-исследователь	1	12686
	Стажер-исследователь	1	12686
<b>ПКГ должностей научно-технических работников третьего уровня</b>			
<b>2 квалификационный уровень</b>		1	<b>13638</b>
	Инженер-исследователь	1	13638
<b>ПКГ должностей научных работников и руководителей структурных подразделений</b>			
<b>1 квалификационный уровень</b>			<b>14589</b>
	Младший научный сотрудник	1	14589
	Научный сотрудник	1,15	16744
	Научный сотрудник со степенью кандидата наук	1,36	19909
<b>2 квалификационный уровень</b>			<b>19282</b>
	Старший научный сотрудник	1	19282
	Старший научный сотрудник со степенью кандидата наук	1,16	22447
	Старший научный сотрудник со степенью доктора наук	1,38	26667
	Заведующий аспирантурой	1	19282
<b>3 квалификационный уровень</b>			<b>22199</b>
	Ведущий научный сотрудник	1	22199
	Ведущий научный сотрудник со степенью кандидата наук	1,14	25364
	Ведущий научный сотрудник со степенью доктора наук	1,33	29584
<b>4 квалификационный уровень</b>			<b>25497</b>
	Заведующий научно-исследовательской лабораторией (отделом, сектором)	1	25497
	Заведующий научно-исследовательской лабораторией (отделом, сектором) со степенью кандидата наук	1,12	28662
	Заведующий научно-исследовательской лабораторией (отделом, сектором) со степенью доктора наук	1,29	32882
	Ученый секретарь	1	25497
	Ученый секретарь со степенью кандидата наук	1,12	28662
	Ученый секретарь со степенью доктора наук	1,29	32882
	Главный научный сотрудник	1	25497
	Главный научный сотрудник со степенью доктора наук	1,29	32882
<b>5 квалификационный уровень</b>			<b>32882</b>
<b>ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»</b>			
<b>1 квалификационный уровень</b>			<b>10784</b>
	Делопроизводитель	1	10784
	Комендант	1,18	12686
<b>2 квалификационный уровень</b>			<b>10784</b>
<b>ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»</b>			



<b>1 квалификационный уровень</b>			<b>10784</b>
	Лаборант	1	10784
	Техник	1	10784
	Секретарь руководителя	1,18	12686
<b>2 квалификационный уровень</b>			<b>10784</b>
	Техник 2 категории	1	10784
	Старший лаборант	1,18	12686
<b>3 квалификационный уровень</b>			<b>10784</b>
	Техник 1 категории	1	10784
<b>4 квалификационный уровень</b>			<b>10784</b>
<b>5 квалификационный уровень</b>			<b>10784</b>
<b>ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</b>			
<b>1 квалификационный уровень</b>			<b>12686</b>
	Бухгалтер	1	12686
	Документовед	1	12686
	Инженер	1	12686
	Инженер по научно-технической информации	1	12686
	Инженер по патентной и изобретательской работе	1	12686
	Инженер по ремонту	1	12686
	Инженер-программист (Программист)	1	12686
	Инженер-технолог (Технолог)	1	12686
	Инженер-энергетик (Энергетик)	1	12686
	Специалист по защите информации	1	12686
	Специалист по охране труда	1	12686
	Специалист по кадрам	1	12686
	Переводчик	1,15	14589
	Экономист	1	12686
	Юрисконсульт	1	12686
<b>2 квалификационный уровень</b>			<b>13638</b>
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	1	13638
	Переводчик 2 категории	1,16	15857
<b>3 квалификационный уровень</b>			<b>14589</b>
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	1	14589
	Старший специалист по кадрам	1	14589
	Переводчик 1 категории	1,15	16744
<b>4 квалификационный уровень</b>			<b>15857</b>
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" (вспомогательного подразделения)	1	15857
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" (основного подразделения)	1,06	16744
<b>5 квалификационный уровень</b>			<b>16744</b>
	Главный специалист (вспомогательного подразделения)	1	16744
	Главный специалист (основного подразделения)	1,08	18013
<b>ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»</b>			

<b>1 квалификационный уровень</b>			<b>18013</b>
	Начальник отдела информации	1	18013
<b>2 квалификационный уровень</b>			<b>19282</b>
	Главный метролог	1	19282
	Главный механик	1	19282
	Главный энергетик	1	19282
	Главный инженер	1	19282
<b>3 квалификационный уровень</b>			<b>22199</b>

#### Размеры должностных окладов по профессиональным стандартам

Должность	Должностной оклад
Специалист по закупкам	10784
Старший специалист по закупкам	15857
Системный администратор информационно-коммуникационных систем	18013

#### Размеры должностных окладов директора, заместителей директора и главного бухгалтера

Должность	Должностной оклад
Заместитель директора по научной работе	29429
Заместитель директора по научной работе со степенью кандидата наук	32594
Заместитель директора по научной работе со степенью доктора наук	36814
Заместитель директора по общим вопросам	28572,75
Главный бухгалтер	28572,75

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

Разряд выполняемых работ в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих	Должность	Повышающий коэффициент	Должностной оклад
1 разряд		1	5554
2 разряд		1	6110
3 разряд		1	6943
4 разряд		1	8053
5 разряд		1	8701
6 разряд		1	9256
7 разряд		1	9534
8 разряд		1	9894
	рабочие в экспериментальной мастерской	1,28	12686

**Виды, порядок и условия применения выплат стимулирующего характера****1. Общие положения**

1.1. Выплаты стимулирующего характера производятся с целью повышения эффективности деятельности Института в соответствии с «Планом мероприятий по повышению эффективности деятельности федерального государственного бюджетного учреждения, подведомственного Федеральному агентству научных организаций, в части выполнения государственного задания на основе целевых показателей деятельности учреждения, совершенствования системы оплаты труда, включая мероприятия по повышению оплаты труда соответствующих категорий работников, оптимизационные меры» (далее – «План мероприятий по повышению эффективности деятельности Института»).

1.2. Выплаты стимулирующего характера из Фонда оплаты труда по научным конкурсным проектам и программам, включенным в государственное задание Института, производятся работникам Института за их непосредственное участие в выполнении данных проектов, а также работникам АУП и вспомогательному персоналу за организационное сопровождение выполнения проектов.

1.3. Настоящим Приложением к Положению об оплате труда устанавливаются виды, порядок и условия применения выплат стимулирующего характера в соответствии с показателями эффективности деятельности работников Института:

директору института;  
заведующим научно-исследовательскими подразделениями;  
основному персоналу научно-исследовательских подразделений;  
вспомогательному персоналу научно-исследовательских подразделений;  
сотрудникам АУП;  
вспомогательному персоналу Института.

К основному персоналу научно-исследовательских подразделений (далее – основной персонал) относятся:

научные сотрудники;  
научно-технические и инженерные работники, занятые научными исследованиями.

1.4. Фонд выплат стимулирующего характера делится на Фонд выплат стимулирующего характера сотрудникам научно-исследовательских подразделений (далее Фонд лабораторий) и Фонд выплат стимулирующего характера директору Института, сотрудникам АУП и вспомогательному персоналу Института (далее Фонд АУП).

1.5. Суммарная доля расходов на оплату труда директора Института, сотрудников АУП и вспомогательного персонала Института в общем фонде оплаты труда Института с учетом выплат стимулирующего характера из Фонда АУП не должна составлять более 40% от общих расходов Института на оплату труда.

1.6. Размеры Фонда лабораторий и Фонда АУП определяются ежегодно в зависимости от величины Фонда выплат стимулирующего характера Института.

1.7. Расчет Фонда выплат стимулирующего характера производится комиссией Института по установлению выплат стимулирующего характера (далее Комиссия). Комиссия создается приказом директора из числа заведующих научно-исследовательскими подразделениями и ведущих ученых Института с участием представителя профсоюзного комитета Института.

1.8. Все решения руководства Института, касающиеся определения процедуры назначения выплат стимулирующего характера, а также соответствующие приказы по Институту, доводятся до работников Института.

**2. Выплаты стимулирующего характера директору**

2.1. Стимулирующие выплаты директору производятся из Фонда АУП.

2.2. Стимулирующие выплаты директору Института производятся на основании раздела VI Положения об оплате труда.

**3. Выплаты стимулирующего характера персоналу научно-исследовательских подразделений**

3.1. Выплаты стимулирующего характера персоналу научно-исследовательских подразделений выплачиваются из Фонда лабораторий на основании приказов директора Института.

3.2. Стимулирующие выплаты заведующим и основному персоналу научно-исследовательских подразделений включают в себя:

- выплаты за достижение целевых показателей;
- выплаты за эффективность текущей деятельности, направленной на достижение целей «Плана мероприятий по повышению эффективности деятельности Института»;
- разовые выплаты за получение особо важных результатов;
- премиальные выплаты на основании Положений об именных премиях для молодых ученых ИМАШ УрО РАН (далее – именные премии).

3.3. Выплаты стимулирующего характера вспомогательному персоналу научно-исследовательских подразделений включают в себя:

- выплаты за эффективность текущей деятельности, направленной на достижение целей «Плана мероприятий по повышению эффективности деятельности Института»;
- разовые выплаты за участие в получении особо важных результатов.

3.4. Соотношение объема выплат за достижение целевых показателей, выплат за эффективность текущей деятельности, направленной на достижение целей «Плана мероприятий по повышению эффективности деятельности Института», и разовых выплат за получение особо важных результатов и именных премий определяется Комиссией и утверждается директором Института.

3.5. Размеры выплат стимулирующего характера заведующим и основному персоналу научно-исследовательских подразделений определяются по Методике расчета выплат стимулирующего характера в соответствии с достигнутыми целевыми показателями эффективности деятельности, приведенной в разделе 6 данного Приложения.

3.6. Размеры выплат стимулирующего характера вспомогательному персоналу научно-исследовательских подразделений определяются по Методике расчета выплат стимулирующего характера в соответствии с достигнутыми целевыми показателями эффективности деятельности, приведенной в разделе 8 данного Приложения.

#### **4. Выплаты стимулирующего характера сотрудникам АУП и вспомогательному персоналу Института**

4.1. Выплаты стимулирующего характера сотрудникам АУП и вспомогательному персоналу выплачиваются из Фонда АУП на основании приказов директора Института.

4.2. Выплаты стимулирующего характера сотрудникам АУП включают в себя:

- выплаты за эффективность текущей деятельности, направленной на достижение целей «Плана мероприятий по повышению эффективности деятельности Института»;
- разовые выплаты за получение эффективных результатов.

4.3. Размеры выплат стимулирующего характера сотрудникам АУП определяются по Методике расчета выплат стимулирующего характера в соответствии с достигнутыми целевыми показателями эффективности деятельности, приведенной в разделе 7 данного Приложения.

4.4. Выплаты стимулирующего характера вспомогательному персоналу Института определяются в соответствии с достигнутыми целевыми показателями эффективности деятельности по созданию условий для выполнения работ, направленных на достижение определенных уставом Института целей его деятельности, включая обслуживание зданий и оборудования.

4.5. Размеры выплат стимулирующего характера вспомогательному персоналу Института определяются по Методике расчета выплат стимулирующего характера в соответствии с достигнутыми целевыми показателями эффективности деятельности, приведенной в разделе 8 данного Приложения.

#### **5. Целевые показатели деятельности сотрудников Института**

5.1. Целевые показатели деятельности заведующих научно-исследовательскими подразделениями и их основного персонала подразделяются на качественные и количественные.

*Качественными целевыми показателями основного персонала являются:*

П1 – непосредственное участие в выполнении государственного задания (и планов научно-исследовательских работ учреждения) (да/нет);

П2 – повышение научного потенциала сотрудника (ученая степень, ученое звание) (да/нет);

П3 – публикационная активность в высокорейтинговых журналах, включенных в систему цитирования Web of Science, с импакт-фактором не менее 1; (да/нет);

П4 – высокий индекс цитируемости (индекс Хирша РИНЦ не менее 7) (да/нет);

П5 – участие в инновационной деятельности учреждения (да/нет);

П6 – участие в конкурсах, грантах (да/нет);

П7 – положительная (устойчивая) динамика публикационной активности в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях (да/нет);

П8 – освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки (да/нет);

П9 – соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей (да/нет).

*Количественными целевыми показателями основного персонала являются:*

П10 – количество научных публикаций в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, входящих в систему цитирования Web of Science;

П11 – количество научных публикаций в рецензируемых отечественных и зарубежных периодических изданиях, входящих в системы цитирования РИНЦ и Scopus;

П12 – количество объектов интеллектуальной собственности, патентов на них;

П13 – степень участия в привлечении внебюджетных средств на исследования и разработки.

5.2. Целевыми показателями деятельности заведующих научно-исследовательскими подразделениями являются показатели П1 – П13, а также дополнительно:

*Качественные целевые показатели развития:*

П14 – положительная (устойчивая) динамика публикационной активности сотрудников научного структурного подразделения в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, входящих в систему цитирования Web of Science (да/нет);

П15 – положительная (устойчивая) динамика публикационной активности сотрудников научного структурного подразделения в рецензируемых отечественных и зарубежных периодических изданиях, входящих в системы цитирования РИНЦ и Scopus (да/нет);

*Количественные целевые показатели:*

П16 – число публикаций в рецензируемых отечественных и зарубежных периодических изданиях на одного научного сотрудника, входящих в систему цитирования Web of Science, РИНЦ и Scopus (да/нет);

П17 – объем привлеченных внебюджетных средств на исследования и разработки в части работ, выполненных сотрудниками научного структурного подразделения.

5.3. Качественные целевые показатели деятельности сотрудников АУП:

П18 – Своевременное и качественное выполнение служебных обязанностей, предъявляемых к работникам в должностных инструкциях, и дополнительных поручений, установленных Трудовым соглашением с работодателем (да/нет);

П19 – Своевременное и качественное исполнение рабочих планов по выполнению «Плана мероприятий по повышению эффективности деятельности Института» (да/нет);

П20 – Повышение квалификации и профессиональной подготовки, в том числе в самостоятельном порядке (да/нет);

П21 – Отсутствие обоснованных нареканий и замечаний по исполнению служебных обязанностей со стороны работников Института (да/нет);

П22 – Отсутствие замечаний по соблюдению трудовой дисциплины (да/нет).

5.4. Качественные целевые показатели деятельности вспомогательного персонала научно-исследовательских подразделений и вспомогательного персонала Института:

П23 – Своевременное и качественное выполнение служебных обязанностей, предъявляемых к работникам в должностных инструкциях, и дополнительных поручений, установленных Трудовым соглашением с работодателем (да/нет);

П24 – Отсутствие обоснованных нареканий по исполнению служебных обязанностей со стороны работников Института (да/нет);

П25 – Отсутствие замечаний по соблюдению трудовой дисциплины (да/нет).

## **6. Методика расчета выплат стимулирующего характера заведующим и основному персоналу научно-исследовательских подразделений в соответствии с целевыми показателями**

6.1. Выплаты стимулирующего характера за достижение количественных целевых показателей П10 – П12 производятся каждому сотруднику индивидуально, в месяц, следующий после подтвержденного выхода публикации или получения патента на объект интеллектуальной собственности. Сумма выплаты вычисляется по формуле:

$$S_{ис} = K_{кач} * K_{публ} * ИФ * D_{авт} * S_{публ},$$

где  $K_{кач}$  – индивидуальный качественный показатель сотрудника,  $K_{публ}$  – коэффициент публикации, определяемый рейтингом издания,  $ИФ$  – импакт-фактор издания,  $D_{авт}$  – доля сотрудника в публикации,

если не оговорено особо,  $D_{авт} = 1/N_{авт}$ ,  $N_{авт}$  – число авторов публикации,  $S_{публ}$  – единая базовая стоимость публикации.

6.2. Качественный показатель сотрудника вычисляется следующим образом. Каждому качественному показателю  $P_i$ ,  $i=1, 2, \dots, 9, 14, 15$  ставится в соответствие коэффициент  $K_i$ , равный 1 в случае достижения целевого показателя («да») и 0 в противном случае.

Значение качественного показателя сотрудника лаборатории рассчитывается по формуле:

$$K_{кач} = D_c \frac{\sum_{i=1}^9 w_i K_i}{\sum_{i=1}^9 w_i}.$$

Значение качественного показателя заведующего лабораторией рассчитывается по формуле:

$$K_{кач} = \frac{\sum_{i=1}^9 w_i K_i + w_{14} K_{14} + w_{15} K_{15}}{\sum_{i=1}^9 w_i + w_{14} + w_{15}}.$$

Здесь  $w_i$ ,  $i=1, 2, \dots, 9, 14, 15$  – весовые коэффициенты, значения которых устанавливаются Комиссией;  $D_c$  – доля занимаемой ставки в научно-исследовательском подразделении.

6.3. Значения коэффициента  $K_{публ}$  для различных видов публикаций и единая базовая стоимость  $S_{публ}$  назначаются Комиссией в начале календарного года на весь год.

6.4. При расчете выплаты стимулирующего характера за достижение количественных целевых учитывается импакт-фактор на момент выхода публикации.

6.5. Выплаты стимулирующего характера заведующим лабораториями за достижение количественных целевых показателей П16, П17 производятся в конце календарного года. Сумма выплаты вычисляется по формуле:

$$S_{рук} = K_{кач} * (K_{16} + K_{17}).$$

Коэффициенты  $K_{16}$  и  $K_{17}$ , соответствующие показателям П16 и П17 назначаются Комиссией по результатам достижений лаборатории за календарный год.

6.6. Объем выплат за эффективность текущей деятельности, направленной на достижение целей «Плана мероприятий по повышению эффективности деятельности Института», рассчитывается для каждого научно-исследовательского подразделения пропорционально суммарной окладной части заработной платы сотрудников подразделения.

6.7. Размеры выплат за эффективность текущей деятельности, направленной на достижение целей «Плана мероприятий по повышению эффективности деятельности Института», заведующим лабораториями устанавливает директор Института.

6.8. Размеры выплат за эффективность текущей деятельности, направленной на достижение целей «Плана мероприятий по повышению эффективности деятельности Института», сотрудникам основного персонала научно-исследовательских подразделений устанавливает директор Института по представлению заведующих научно-исследовательскими подразделениями.

6.9. Размеры разовых выплат за получение особо важных результатов сотрудникам научно-исследовательских подразделений определяет директор Института по представлению заведующих научно-исследовательскими подразделениями.

## 7. Методика расчета выплат стимулирующего характера работникам АУП.

Расчет индивидуального балла сотрудника АУП за отчетный месяц производится по целевым показателям следующим образом.

Каждому целевому показателю  $P_i$ ,  $i=18, 19, \dots, 22$ , ставится в соответствие коэффициент  $K_i$ , равный 1 в случае достижения целевого показателя («да») и 0 в противном случае.

Рассчитывается средневзвешенное значение целевых показателей сотрудника АУП по формуле:

$$K_{AУП} = \frac{\sum_{i=18}^{22} w_i K_i}{\sum_{i=18}^{22} w_i},$$

где  $w_i, i=18, 19, \dots, 22$ , – весовые коэффициенты, значения которых устанавливаются Комиссией.

Размер выплат стимулирующего характера  $S_{AУП}$  сотруднику АУП определяется по формуле:

$$S_{AУП} = \frac{\Phi_{AУП}}{\Phi_{ЗП_{AУП}}} K_{AУП} ЗП,$$

где  $\Phi_{AУП}$  – объем средств, выделенных на выплаты стимулирующего характера для АУП,  $ЗП$  – оклад сотрудника согласно штатному расписанию;  $\Phi_{ЗП_{AУП}}$  – сумма окладов сотрудников АУП согласно штатному расписанию.

### **8. Методика расчета выплат стимулирующего характера вспомогательному персоналу научно-исследовательских подразделений и вспомогательному персоналу Института.**

Расчет индивидуального балла сотрудника за отчетный месяц производится по целевым показателям следующим образом.

Каждому целевому показателю  $П_i, i=23, 24, 25$ , ставится в соответствие коэффициент  $K_i$ , равный 1 в случае достижения целевого показателя («да») и 0 в противном случае.

Рассчитывается средневзвешенное значение целевых показателей сотрудника

$$K_{ВП} = \frac{\sum_{i=23}^{25} w_i K_i}{\sum_{i=23}^{25} w_i},$$

где  $w_i, i=23, 24, 25$ , – весовые коэффициенты, значения которых устанавливаются Комиссией.

Размер выплат стимулирующего характера  $S_{ВП}$  сотруднику вспомогательного персонала научно-исследовательского подразделения определяется по формуле:

$$S_{ВП} = \frac{\Phi_{ВП}}{\Phi_{ЗП_{ВП}}} K_{ВП} ЗП,$$

где  $\Phi_{ВП}$  – объем средств, выделенных на выплаты стимулирующего характера для вспомогательного персонала научно-исследовательских подразделений;  $ЗП$  – оклад сотрудника согласно штатному расписанию;  $\Phi_{ЗП_{ВП}}$  – сумма окладов вспомогательного персонала научно-исследовательских подразделений согласно штатному расписанию.

Размер выплат стимулирующего характера  $S_{ВП}$  сотруднику вспомогательного персонала Института определяется по формуле:

$$S_{ВП} = \frac{\Phi_{ВП}}{\Phi_{ЗП_{ВП}}} K_{ВП} ЗП,$$

где  $\Phi_{ВП}$  – объем средств, выделенных на выплаты стимулирующего характера для вспомогательного персонала Института;  $ЗП$  – оклад сотрудника согласно штатному расписанию;  $\Phi_{ЗП_{ВП}}$  – сумма окладов вспомогательного персонала Института согласно штатному расписанию.