

Согласовано:

Председатель Профсоюзного  
комитета ИМАШ УрО РАН  
д.т.н.                      А.П. Поляков  
«19 июля 2021 г.»

УТВЕРЖДАЮ  
Директор  
ИМАШ УрО РАН д.т.н.  
                     В.П. Швейкина  
«19 июля 2021 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 машиноведения Уральского отделения Российской академии наук (далее – Институт) разработано в соответствии с приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 1 февраля 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» 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.

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

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется из финансового обеспечения учреждения.

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.

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).

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**

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 (профессий) 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»;
- приказом Минздравсоцразвития от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

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. Изменение размера оплаты труда работника (перевод на новый оклад) производится при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук со дня принятия решения о выдаче диплома.

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

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

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

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

12. 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:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- 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);

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

13. 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.

14. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается на основании Постановления Правительства от 18 сентября 2006 г. № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам 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%. Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

15. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (временная нетрудоспособность, отпуска и др.) без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата;

- размер доплаты устанавливается по соглашению сторон (работник и работодатель) содержания и (или) объема дополнительной работы.

16. 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».

Минимальный размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 % оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время (вводится с даты утверждения штатного расписания с 01.10.2021 г.).

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.

17. 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.

18. 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%.

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

19. 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.

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

21. Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничены.

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

При этом учитываются:

22.1. 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.

22.2. 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.

22.3. 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;

-выполнение особо важных и срочных работ.

23. 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).

24. 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 по всем источникам финансового обеспечения. Выплаты дополнительной заработной платы при выполнении работ по договорам с заказчиками и проектам РФФИ, РФНФ включают в себя отпускные.

25. 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.

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

27. 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 на основании табеля, предоставленного заведующим аспирантурой.

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

Выплаты по данному пункту устанавливаются сотрудникам:

- за участие в выполнении научных исследований и работ;

- за содействие выполнению научных исследований и работ.

29. 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

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

30. Условия оплаты труда директора Института определяются трудовым договором, заключаемым Минобрнауки 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).

30.1. Размер должностного оклада директора Института определяется Минобрнауки России 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.

30.2. 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 Минобрнауки России.

30.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения осуществляется по решению Минобрнауки России за достижение высоких результатов работы руководителя учреждения с указанием размера такой выплаты. Премияльные выплаты по итогам работы

осуществляются руководителю учреждения по решению Минобрнауки России с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждений и их руководителей.

31. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера института, и среднемесячной заработной платы работников института (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) в кратности 8 (п.7а Приказа Минобрнауки России от 20 ноября 2018 г. № 64н "Об установлении предельного уровня 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)").

Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора, его заместителей и главного бухгалтера и средней заработной платы работников рассчитывается за календарный год с учетом всех источников финансирования.

32. Размеры должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера Института указаны в Приложении 1.

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

34. 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.



## 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>			
	Лаборант-исследователь	1,00	14 900
	Стажер-исследователь	1,00	14 900
<b>ПКГ должностей научно-технических работников третьего уровня</b>			
<b>2 квалификационный уровень</b>			
	Инженер-исследователь	1,00	17 000
<b>ПКГ должностей научных работников и руководителей структурных подразделений</b>			
<b>1 квалификационный уровень</b>			
	Младший научный сотрудник	1,00	23 800
	Научный сотрудник	1,08	25 800
	Научный сотрудник со степенью кандидата наук	1,18	28 000
<b>2 квалификационный уровень</b>			
	Старший научный сотрудник	1,00	27 300
	Старший научный сотрудник со степенью кандидата наук	1,16	31 700
	Старший научный сотрудник со степенью доктора наук	1,38	37 700
	Заведующий аспирантурой	1,00	27 300
<b>3 квалификационный уровень</b>			
	Ведущий научный сотрудник	1,00	30 800
	Ведущий научный сотрудник со степенью кандидата наук	1,16	35 700
	Ведущий научный сотрудник со степенью доктора наук	1,35	41 600
<b>4 квалификационный уровень</b>			
	Заведующий научно-исследовательской лабораторией (отделом, сектором)	1,00	34 300
	Заведующий научно-исследовательской лабораторией (отделом, сектором) со степенью кандидата наук	1,17	40 300
	Заведующий научно-исследовательской лабораторией (отделом, сектором) со степенью доктора наук	1,35	46 200
	Ученый секретарь	1,00	34 300
	Ученый секретарь со степенью кандидата наук	1,17	40 300
	Ученый секретарь со степенью доктора наук	1,35	46 200
	Главный научный сотрудник	1,00	34 300
	Главный научный сотрудник со степенью доктора наук	1,35	46 200
<b>5 квалификационный уровень</b>			
<b>ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»</b>			
<b>1 квалификационный уровень</b>			
	Делопроизводитель	1,17	15 200
	Комендант	1,38	17 900
<b>2 квалификационный уровень</b>			
<b>ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»</b>			
<b>1 квалификационный уровень</b>			
	Лаборант	1,10	15 200
	Техник	1,10	15 200
	Секретарь руководителя	1,30	17 900
<b>2 квалификационный уровень</b>			
	Техник 2 категории	1,04	15 700
	Старший лаборант	1,19	17 900
<b>3 квалификационный уровень</b>			
	Техник 1 категории	1,00	16 300
<b>4 квалификационный уровень</b>			
<b>5 квалификационный уровень</b>			

<b>ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</b>			
<b>1 квалификационный уровень</b>			<b>19 600</b>
	Бухгалтер		19 600
	Документовед	1,00	19 600
	Инженер	1,00	19 600
	Инженер по гражданской обороне	1,00	19 600
	Инженер по научно-технической информации	1,00	19 600
	Инженер по патентной и изобретательской работе	1,00	19 600
	Инженер по ремонту	1,00	19 600
	Инженер-программист (Программист)	1,00	19 600
	Инженер-технолог (Технолог)	1,00	19 600
	Инженер-энергетик (Энергетик)	1,00	19 600
	Специалист по защите информации	1,00	19 600
	Специалист по кадрам	1,00	19 600
	Специалист по охране труда	1,00	19 600
	Экономист	1,00	19 600
	Юрисконсульт	1,00	19 600
<b>2 квалификационный уровень</b>			<b>21 200</b>
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	1,00	21 200
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	1,00	21 200
<b>3 квалификационный уровень</b>			<b>22 400</b>
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	1,00	22 400
<b>4 квалификационный уровень</b>			<b>23 900</b>
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	1,00	23 900
<b>5 квалификационный уровень</b>			<b>25 800</b>
	Главный специалист	1,00	25 800
<b>ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»</b>			
<b>1 квалификационный уровень</b>			<b>27 800</b>
	Начальник отдела, сектора (вспомогательного подразделения)	1,00	27 800
<b>2 квалификационный уровень</b>			<b>29 100</b>
	Главный метролог	1,00	29 100
	Главный механик	1,00	29 100
	Главный энергетик	1,00	29 100
	Главный инженер	1,00	29 100
	Главный экономист	1,00	29 100
<b>3 квалификационный уровень</b>			<b>30 800</b>

**Размеры должностных окладов по профессиональным стандартам**

Должность		
Ведущий специалист по закупкам		23 900
Системный администратор информационно-коммуникационных систем		25 400

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

Должность		
Научный руководитель со степенью доктора наук		52 000
Заместитель директора по научной работе		41 000
Заместитель директора по научной работе со степенью кандидата наук		46 000
Заместитель директора по научной работе со степенью доктора наук		52 000
Заместитель директора по общим вопросам		40 300
Заместитель директора по инновационной деятельности		40 300
Главный бухгалтер		44 000



<b>ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"</b>			
<b>1 квалификационный уровень</b>			<b>13 000</b>
	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих		
	1 квалификационный разряд ЕТКС	1,00	13 000
	Сторож (1й разряд ЕТКС)	1,00	13 000
	Дворник (1й разряд ЕТКС)	1,00	13 000
	Грузчик (1й разряд ЕТКС)	1,00	13 000
	2 квалификационный разряд ЕТКС	1,04	13 500
	Уборщик производственных и служебных помещений (2й разряд ЕТКС)	1,04	13 500
<b>2 квалификационный уровень</b>			<b>13 500</b>
<b>ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"</b>			
<b>1 квалификационный уровень</b>			<b>14 000</b>
	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов		
	4 квалификационный разряд ЕТКС	1,00	14 000
	5 квалификационный разряд ЕТКС	1,04	14 500
<b>2 квалификационный уровень</b>			<b>15 000</b>
	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов		
	6 квалификационный разряд ЕТКС	1,00	15 000
	Электромонтер по ремонту и обслуживанию аппаратуры и устройств связи (6й разряд ЕТКС)	1,00	15 000
	Монтажник санитарно-технических систем и оборудования (6й разряд ЕТКС)	1,00	15 000
	7 квалификационный разряд ЕТКС	1,05	15 700
<b>3 квалификационный уровень</b>			<b>16 500</b>
	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда		
	Водитель (8й разряд ЕТКС)	1,00	16 500
<b>4 квалификационный уровень</b>			<b>18 000</b>
	Профессии рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)		
	Токарь	1,00	18 000
	Шлифовщик	1,00	18 000
	Фрезеровщик	1,00	18 000

## Виды, порядок и условия применения выплат стимулирующего характера

### 1. Общие положения

1.1. Выплаты стимулирующего характера производятся с целью повышения 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 работ.

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:

- сотрудникам АУП;
- заведующим научно-исследовательскими подразделениями;
- основному персоналу научно-исследовательских подразделений;
- вспомогательному персоналу научно-исследовательских подразделений;
- 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 сотрудникам АУП и вспомогательному персоналу Института (далее Фонд АУП).

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

1.6. 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 Института производятся на основании п. 30.3 Положения об оплате труда.

2.2. Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора с учетом выплат стимулирующего характера и средней заработной платы работников Института установлен п. 31 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 интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты на основании Положений об именных премиях для молодых ученых ИМАШ УрО РАН (далее – именные премии);
- премиальные выплаты по итогам работы.

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

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

3.4. Разовые выплаты стимулирующего характера за публикацию статей и регистрацию объектов интеллектуальной собственности определяются в соответствии с Таблицей 1.

Таблица 1. Размер разовых стимулирующих выплат за публикацию статей и регистрацию объектов интеллектуальной собственности

Статус публикации	Сумма ( $S_{\text{публ}}$ ), руб.
Статьи в журналах, входящих в базу данных Web of Science и имеющих квартиль Q1	<b>60 000</b>
Статьи в журналах, входящих в базу данных Web of Science и имеющих квартиль Q2	<b>40 000</b>
Статьи в журналах, входящих в базу данных Web of Science и имеющих квартиль Q3	<b>25 000</b>
Статьи в журналах, входящих в базу данных Web of Science и имеющих квартиль Q4 (журналам, не имеющим квартиля, присваивается квартиль Q4)	<b>15 000</b>
Статьи в сборниках конференций, входящих в базу данных Web of Science (AIP, MATEC, IOP, Proc. of SPIE и др.)	<b>6 000</b>
Статьи в журналах, входящих в базу данных SCOPUS	<b>12 000</b>
Статьи в сборниках конференций, входящих в базу данных SCOPUS (Solid State Phenomena, Science Material Forum, CEUR Workshop Proceedings и др.)	<b>5 000</b>
Статьи в журналах РИНЦ, входящих одновременно в перечень ВАК и RSCI	<b>5 000</b>
Статьи в журнале "DREAM"	<b>2 000</b>
Патенты на изобретения и полезные модели	<b>8 000</b>
Зарегистрированные программы для ЭВМ	<b>5 000</b>

3.5. Разовая выплата каждому автору публикации определяется по формуле

$$S_{\text{авт}} = K_{\text{грант}} \cdot \frac{S_{\text{публ}}}{N_{\text{авт}} \cdot N_{\text{афф}}},$$

где  $S_{\text{авт}}$  – выплата конкретному автору;  $S_{\text{публ}}$  – соответствующая виду публикации, указанная в Таблице 1;  $N_{\text{авт}}$  – число авторов публикации;  $N_{\text{афф}}$  – число аффилиаций у данного автора, указанных в данной публикации;  $K_{\text{грант}}$  – понижающий коэффициент, применяемый в случае, если публикация лишь частично выполнена в рамках гос. задания (частично по гранту РФФИ или РНФ): в случае частичного выполнения работы по одному гранту  $K_{\text{грант}} = 0,75$ , в случае частичного выполнения работы по двум грантам  $K_{\text{грант}} = 0,5$  и т.д.

3.6. Выплата каждому автору объекта интеллектуальной собственности определяется по формуле

$$S_{\text{авт}} = \frac{S_{\text{публ}}}{N_{\text{авт}}}.$$

3.7. В случае неравного участия авторов в подготовке публикации или создании объекта интеллектуальной собственности распределение разовых выплат производится в неравных пропорциях по письменному заявлению, подписанному всеми авторами.

3.8. Выплаты стимулирующего характера персоналу научно-исследовательских подразделений по итогам определенного периода работы (месяца, квартала, года) производится по формуле

$$S_{\text{сотр}} = K_{\text{сотр}} \cdot S_{\text{баз}},$$



где  $S_{\text{сотр}}$  – выплата конкретному сотруднику;  $S_{\text{баз}}$  – базовая сумма;  $K_{\text{сотр}}$  – понижающий коэффициент сотрудника.

3.9. Величина понижающего коэффициента  $K_{\text{сотр}}$  от 0 до 1 назначается непосредственным начальником.

При этом учитываются:

3.10. Для заведующих научно-исследовательскими подразделениями:

трудовой вклад подразделения в выполнение проводимых Институтом научно-исследовательских работ;

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

участие подразделения в методической работе и инновационной деятельности Института.

3.11. Для основного персонала научно-исследовательскими подразделениями:

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.

3.12. Для вспомогательного персонала научно-исследовательскими подразделениями:

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.

3.13. Разовые выплаты стимулирующего характера персоналу научно-исследовательских подразделений за достижение выдающихся результатов или за завершение цикла работ производятся по решению Директора института.

3.14. Размеры разовых выплат персоналу научно-исследовательских подразделений за достижение выдающихся результатов или за завершение цикла работ определяет директор Института по представлению заведующих научно-исследовательскими подразделениями.

3.15. Размеры разовых выплат заведующим научно-исследовательских подразделений за достижение выдающихся результатов или за завершение цикла работ определяет директор Института по представлению заместителя директора по научной работе или ученого секретаря.

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

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

4.2. Выплаты стимулирующего характера сотрудникам АУП и вспомогательному персоналу Института включают в себя:

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

4.3. Выплаты стимулирующего характера сотрудникам АУП и вспомогательному персоналу Института по итогам определенного периода работы (месяца, квартала, года) производится по формуле

$$S_{\text{сотр}} = K_{\text{сотр}} \cdot S_{\text{баз}},$$

где  $S_{\text{сотр}}$  – выплата конкретному сотруднику;  $S_{\text{баз}}$  – базовая сумма;  $K_{\text{сотр}}$  – понижающий коэффициент сотрудника.

4.4. Величина понижающего коэффициента  $K_{\text{сотр}}$  от 0 до 1 назначается непосредственным начальником.

При этом учитываются:

4.5. 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.

4.6. При установлении выплат стимулирующего характера другим категориям АУП и вспомогательному персоналу Института:

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.

4.7. Разовые выплаты сотрудникам АУП и вспомогательному персоналу Института за выполнение особо важных работ производятся по решению Директора института.

4.8. Размеры разовых выплат сотрудникам АУП и вспомогательному персоналу Института за выполнение особо важных работ директор Института по представлению непосредственных начальников.