

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель ПК ИСЭМ СО РАН  
\_\_\_\_\_ Н.В. Васильев  
«15» июля 2021 г.



«УТВЕРЖДАЮ»

Директор ИСЭМ СО РАН, чл.-корр. РАН  
\_\_\_\_\_ В.А. Стенников

«15» июля 2021 г.



Одобрено на Ученом совете ИСЭМ СО РАН

«15» июля 2021 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### О системе оплаты труда работников

### ИСЭМ СО РАН

#### 1. Общие положения

1. Система оплаты труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института систем энергетики им. Л.А. Мелентьева Сибирского отделения Российской академии наук (далее ИСЭМ СО РАН, институт) разработана в соответствии с положениями Трудового Кодекса Российской Федерации, в соответствии с пунктом 2(1) Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008 г., № 33, ст. 3852; 2017, № 47, ст. 6985) (далее - постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583), с учетом Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального

развития Российской Федерации от 14 августа 2008 г. № 425н (признан Министерством юстиции Российской Федерации не нуждающимся в государственной регистрации, письмо Министерства юстиции Российской Федерации от 25 августа 2008 г. № 01/8393-АВ), в который были внесены изменения приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284) и приказом Министерства науки и высшего образования РФ 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". Данное Положение вводится с 01.08.2021 г. взамен «Положения о системе оплаты труда работников Института систем энергетики им. Л.А. Мелентьева СО РАН» от 26.05. 2017 г.

2. На работников ИСЭМ СО РАН распространяются нормативные документы Российской Федерации в части государственных гарантий по оплате труда, в т.ч. минимального размера оплаты труда, сроков и очередности выплаты заработной платы, обязательных выплат компенсационного и квалификационного характера, оплаты отпусков, назначения и выплаты пенсий, начисления и оплаты единого социального налога.

3. Положение регулирует порядок оплаты труда работников института 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).

4. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников учреждений как по основным должностям, так и по должностям, замещаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников 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, замещаемой в по-

рядке совместительства по другому трудовому договору, производится отдельно по каждой из должностей.

5. Система оплаты труда включает в себя порядок установления работникам института: должностных окладов; выплат компенсационного характера; выплат стимулирующего характера. Система оплаты труда предусматривает возможность привлечения работников на основе договоров гражданско-правового характера в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

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).

## **II. Основные условия оплаты труда работников ИСЭМ СО РАН**

1. Основные условия оплаты труда работников ИСЭМ СО РАН включают в себя:

- размеры и порядок применения минимальных окладов работников на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ), содержащимся в единых тарифно-квалификационных справочниках работ и профессий рабочих и едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих Российской Федерации;
- выплаты компенсационного характера за особые условия труда;
- перечень и условия выплат стимулирующего характера.

2. Оклады заместителей руководителя института, главного бухгалтера института устанавливаются в соответствии с рекомендациями 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" утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования

Российской Федерации от 1 февраля 2021 г. № 72.

3. Основные условия оплаты труда и условия их изменения устанавливаются трудовым договором, заключаемым администрацией института с работником при приеме на работу на основании приказа по институту.

Изменения в основные условия оплаты труда оформляются отдельным приложением к трудовому договору.

4. Работникам ИСЭМ СО РАН могут устанавливаются выплаты компенсационного характера, в т.ч. надбавки и доплаты:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, праздничные дни и другое);
- за расширение зоны обслуживания;
- процентные надбавки к заработной плате работникам, работающим в южных районах Иркутской области;
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием.

Районные коэффициенты, процентные надбавки к заработной плате начисляются на все виды выплат заработной платы. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к минимальному окладу соответствующему ПКГ.

Решение о введении соответствующих выплат принимается дирекцией института с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

5. Директор приказом по Институту устанавливает размеры должностных окладов в соответствии с ПКГ, с учетом мнения профсоюзного комитета определяет иные основные условия оплаты труда конкретным работникам по должностям, предусмотренным настоящим Положением, с учетом требований к профессиональной квалификации по занимаемой должности, стажа и опыта работы и др.

### **III. Выплаты стимулирующего характера**

1. Выплаты стимулирующего характера работникам административного, инженерно-технического и вспомогательного персонала, участвующим в управлении и проведении предусмотренных проектами, заданиями, договорами, грантами и

других, соответствующих Уставу института работ, устанавливаются в целях повышения их вклада в организацию и проведение исследований, содержание и развитие соответствующей материально-технической базы.

2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам ИСЭМ СО РАН в абсолютном размере на определенный срок в виде надбавки к должностному окладу и в разовом порядке в виде премий по результатам работы за соответствующий период и за высокие достижения в производственной деятельности.

3. Выплаты стимулирующего характера могут быть следующих видов:

**3.1. Надбавки за участие в выполнении особо важных исследований** по государственным программам и проектам в рамках Программы фундаментальных научных исследований Российской Федерации, в том числе по работам, обеспечивающим содержание и развитие необходимой для их выполнения материально-технической базы института.

Данная надбавка призвана стимулировать привлечение специалистов к выполнению работ по приоритетным направлениям фундаментальных исследований. Надбавка устанавливается приказом директора по представлению руководителя подразделения или ответственного исполнителя работы. Размер надбавок определяется для каждого подразделения дирекцией института, исходя из возможностей фонда стимулирующих надбавок. Надбавки могут устанавливаться ежемесячно или ежеквартально. Для управленческого и вспомогательного персонала может устанавливаться надбавка за содействие выполнению особо важных исследований.

На данный вид надбавок используется сумма в размере 5% от суммы финансирования проектов, в пределах общего фонда стимулирующих надбавок для соответствующей категории работающих. Надбавка устанавливается решением дирекции по мере поступления финансирования по проектам. Надбавка носит индивидуальный характер, устанавливается по представлению руководителя подразделения. Размер надбавки конкретному сотруднику предельными размерами не ограничивается и выплачивается в пределах суммы, выделяемой на данный вид надбавок, в зависимости от вклада каждого сотрудника в выполнение проектов, программ и т.д.

**3.2. Надбавки за выполнение дополнительного объема работ**, связанного с обеспечением исследований по хозяйственным договорам (соглашениям, контрактам), грантам российских и международных фондов на проведение исследований разработок и других работ, предусмотренных уставом института.

Фонд стимулирующих выплат для ИТР научных подразделений формируется:

- из поступлений средств по договорам НИР и ОКР, договорам на выполнение научно-технических услуг, предусмотренных по сметам соответствующих работ по статье «Заработная плата»;
- из поступлений средств по научным грантам, научным школам и другим, в зависимости от вклада каждого сотрудника.

Фонд стимулирующих выплат для работников управленческого, вспомогательного, производственного и хозяйственного персонала формируется в размере:

- до 10% средств от поступлений (за вычетом налогов) по договорам НИР, ОКР и услугам за выполненные научно-исследовательские работы или до 55% от средств указанных поступлений направляемых в резерв директора);
- до 5% средств, от поступлений по научным грантам и научным школам;
- до 30% от поступлений средств по статье «Заработная плата» за предоставление помещений в аренду и за возмещение эксплуатационных расходов (за вычетом налогов), используется на стимулирующие надбавки по этому виду деятельности. Указанные средства выплачиваются сотрудникам управленческого и вспомогательных, производственных и хозяйственных подразделений, непосредственно принимающих участие в работе, связанной с арендной деятельностью. Размер указанных надбавок конкретным сотрудникам определяется руководителями соответствующих подразделений, в зависимости от выполняемой работы.

### **3.3 Надбавки за достижения в труде, интенсивность труда и качество выполнения производственных заданий.**

Данная надбавка назначается ИТР научных подразделений, управленческому и вспомогательному персоналу в зависимости от объема выполняемых сотрудниками должностных обязанностей, качества их выполнения, конкретных результатов производственной деятельности. Основанием для установления надбавки являются представления руководителей соответствующих научных подразделений.

Общий размер средств для выплаты надбавок за интенсивность труда и высокое качество работы определяется после выплат надбавок по п. 3.1 от общего объема средств, направляемых институтом на выплаты стимулирующего характера для ИТР.

По руководителям управленческого и вспомогательных подразделений соответствующие предложения вносит заместитель директора института и учены

секретарь, курирующие данные подразделения. Надбавка назначается на определенный срок (до одного года) и может пролонгироваться на следующий год, если существенно не меняются условия трудового договора и должностные обязанности сотрудника. При изменении условий занятости сотрудника или при ухудшении показателей его работы размер надбавки может быть уменьшен или надбавка может быть отменена полностью до конца текущего года.

4. Выплата надбавок, указанных в п. 3, осуществляется за счет и в пределах планового фонда Заработной платы института и средств, предусматриваемых на эти цели сметами на выполнение заданий, договоров, соглашений, контрактов, грантов и др.

5. Работникам ИСЭМСОРАН кроме надбавок могут выплачиваться премии:

- за успешное выполнение планов НИР и других работ исследовательского, административного и производственного характера, за определенный срок (квартал, год);
- за достижение особо высоких результатов в производственной деятельности (за результаты научно-организационной и финансово-хозяйственной деятельности);
- за индивидуальные показатели эффективности научной деятельности;
- за выход научных публикаций в высокорейтинговых международных изданиях;
- по иным основаниям (юбилейные даты, государственные награды и др.);
- за выполнение разовых сверхплановых работ и др.

5.1. **Премии ИТР** состоящим в штате научных подразделений института **за успешное выполнение планов НИР** выплачиваются на основании приказа директора по представлению руководителей соответствующих программ (заданий) и руководителей подразделений. Руководители подразделений распределяют между сотрудниками выделенные на премирования средства с учетом индивидуального вклада каждого сотрудника в достижения подразделения.

5.2. **Премии за достижение особо высоких результатов в производственной деятельности** выплачиваются из фонда стимулирующих выплат для управленческого, вспомогательного, производственного и хозяйственного персонала. Как правило, премии выплачиваются в конце года за счет экономии бюджетного фонда стимулирующих выплат данной категории работников. Руководители подразделений распределяют выделенные на премирование средства между сотрудниками, с учетом их личного вклада в результаты деятельности. Указанные

премии предельными размерами не ограничиваются.

5.3. *Премии руководителям и работникам административно-управленческого персонала* устанавливаются приказом директора по результатам работы за определенный срок (месяц, квартал, год) по выполнению плановых заданий, установленных Программами фундаментальных научных исследований РФ, другими федеральными программами РФ, заданиями федеральных органов исполнительной власти с учетом целевых показателей эффективности деятельности института.

Разовые премии выплачиваются за выполнение внеплановых работ по решению дирекции института.

6. Премирование сотрудников рабочих специальностей производится приказом директора института по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год) по представлению руководителей соответствующих подразделений. Суммарный объем премиальных выплат этой категории работников в Институте определяется при разработке сметы института.

#### IV. Прочие выплаты

Прочие выплаты и поощрения социального характера устанавливаются институтом за счет и в пределах сумм от прибыли, получаемой от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, в соответствии с Положением одобренным Ученым советом института и утвержденным директором института по согласованию с профсоюзным комитетом 15 июля 2021 г. (Приложение 1).

Указанное положение определяет размеры окладов работников института в соответствии с приказом Министерства науки и высшего образования РФ 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"

Заместитель директора, д.т.н.



С.М. Сендеров

Начальник ПЭО



С.П. Меньшиков