

УТВЕРЖДАЮ
Директор Федерального
государственного бюджетного
учреждения науки
Института физиологии
им. И.П. Павлова
Российской академии наук



Л.П. Филаретова
2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Института физиологии им. И.П. Павлова Российской академии наук

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института физиологии им. И.П. Павлова РАН (далее - Положение) разработано с учетом 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», утвержденным Приказом Минобрнауки России от 01.02.2021 № 72.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института физиологии им. И.П. Павлова Российской академии наук (далее – ИФ РАН) за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования (далее - финансовое обеспечение).

1.3. Термины и определения, применяемые в настоящем Положении:

Заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, которая состоит из должностного оклада, доплат, надбавок, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Профессиональные квалификационные группы (далее - ПКГ) и квалификационные уровни ПКГ - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к уровню квалификации.

Выплаты компенсационного характера/компенсационные выплаты - выплаты, устанавливаемые в связи с условиями труда, особенностями трудовой деятельности и характером отдельных видов работ во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в том числе за работы, не входящие в круг основных должностных обязанностей работника.

Выплаты стимулирующего характера/стимулирующие выплаты - выплаты, направленные на стимулирование работника к улучшению качественных и количественных результатов труда, в том числе премии за выполненную работу, а также иные поощрительные выплаты.

1.4. Система оплаты труда работников устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

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

Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) формируется из финансового обеспечения Института.

Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме.

Удержания из заработной платы работника ИФ РАН производится только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными Федеральными законами РФ.

1.5. Заработная плата выплачивается два раза в месяц на банковские счета работников ИФ РАН или через кассу ИФ РАН.

Устанавливаются следующие сроки выплаты заработной платы: 24-го числа расчетного месяца (за фактически отработанную первую половину месяца) и 9-го числа (окончательный расчет за месяц).

При совпадении последнего дня выплаты заработной платы, предусмотренного настоящим Положением, с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится в последний рабочий день, предшествующий установленному дню выплаты заработной платы.

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

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязуется в указанный выше срок выплатить не оспариваемую им сумму.

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

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

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

1.9. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с Положением, в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда работников не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.10. Фиксированный размер оклада, размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Системы оплаты труда работников 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, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 738н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный № 13145), от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714) и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284) (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);

- перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 февраля 2008 г., регистрационный № 11080), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 739н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный № 13146) и от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714) (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);

- настоящего Положения;

- должностных обязанностей, определяемых работодателем или устанавливаемых на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, скользящий график, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

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

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

Размеры окладов по ПКГ (уровням) приведены в Приложении № 1.

2.3. К размеру оклада (должностного оклада) по квалификационному уровню / ПКГ может быть применен повышающий коэффициент по занимаемой должности. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к установленному окладу (должностному окладу) по соответствующей ПКГ и его размерах принимается директором ИФ РАН персонально в отношении конкретного работника, но не более установленного размера согласно Приложению № 1.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по соответствующим ПКГ по учреждению (структурному подразделению) не применяется к окладам (должностным окладам) работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

2.4. Оклады заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений ИФ РАН, за исключением окладов заместителей главного бухгалтера, устанавливаются на 10-30% ниже окладов руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений.

2.5. Оплата труда работников, в отношении которых ведется суммированный учет рабочего времени, производится от должностного оклада.

2.6. Оплата труда педагогических работников Научно- образовательного Центра ИФ РАН производится в порядке, установленном для указанных работников учреждений по виду

экономической деятельности "Образование" – Научно-образовательный Центр ИФ РАН (см. Положение о Научно-образовательном Центре).

2.7. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 3 Положения.

2.8. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой 4 Положения.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. С учетом условий труда и норм законодательства РФ работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера.

3.2. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822, работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

3.3. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам СОУТ. По итогам проведения СОУТ размер оплаты за работу во вредных и опасных условиях труда устанавливается ежегодно Приказом по ИФ РАН индивидуально для каждого работника, в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

3.4. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам устанавливается доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 ТК РФ и постановлением Правительства РФ от 22 июля 2008 г. № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

3.6. Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам устанавливаются в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса РФ.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

-выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

-выплаты за качество выполняемых работ;

-премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в ИФ РАН с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

4.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением и локальными правовыми актами. Стимулирующие выплаты производятся в случае добросовестного выполнения возложенных на работника обязанностей.

Размер стимулирующей выплаты устанавливается каждому работнику ежегодно, по представлению руководителя подразделения. Размер стимулирующей выплаты может быть изменен в течение года по представлению руководителя подразделения, с указанием причин пересмотра. Условием предоставления стимулирующей выплаты в полном размере является отсутствие дисциплинарных взысканий в месяце, за который предоставляется выплата.

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью мотивации работников к повышению уровня квалификации.

4.5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников устанавливаются с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда.

4.5.1. Для научных работников:

1) выполнение государственного задания в полном объеме за финансовый год (планов научно-исследовательских работ и других работ исследовательского характера) или по завершении работы (этапа);

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

3) публикации монографий и книг по профилю научной деятельности учреждения;

4) участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, учебников, пособий, рекомендаций;

5) участие в научных мероприятиях (конференциях, семинарах, симпозиумах и т.п.), проводимых, в том числе ИФ РАН; организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российской науки как внутри страны, так и за ее пределами;

- 6) наличие объектов интеллектуальной собственности, патентов на них; участие в инновационной деятельности ИФ РАН; использование новых эффективных технологий в процессе работы;
- 7) научное руководство аспирантами, докторантами и исполнителями квалификационных работ; освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;
- 8) трудовой вклад научного работника в выполнение проводимых ИФ РАН научно-исследовательских работ в составе временных творческих коллективов;
- 9) непосредственное участие в написании (подаче) заявок и выполнении грантов, конкурсах, договорах гражданско-правового характера, экспериментальных группах и других приносящих доход мероприятиях;
- 10) выполнение работ по освоению, использованию и поддержке оборудования Центров коллективного пользования ИФ РАН;
- 11) выполнение особо важных и срочных работ:
 - выполнение работ по программам фундаментальных исследований по приоритетным направлениям Президиума РАН, региональных отделений РАН, отделений РАН по областям и направлениям наук;
 - выполнение работ молодыми учеными (в возрасте до 39 лет) по важнейшим направлениям научных исследований ИФ РАН;
 - работа в области интеграции науки и образования;
 - выполнение значительных объемов постоянных поручений научно-организационного характера.

Выплаты стимулирующего характера научным работникам устанавливаются пропорционально сумме баллов, определяемых в соответствии с «Порядком и методикой начисления баллов для установления стимулирующих надбавок научным работникам ИФ РАН» (Приложение № 2).

4.5.2. Для работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих:

- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения ИФ РАН;
- выполнение особо важных и срочных работ и других видов работ.

4.5.3. Для всех прочих категорий работников:

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

инициативу, творчество, новаторство и внедрение современных форм и методов организации труда;

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

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

участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

4.6. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

4.7. Условия прекращения (приостановки) выплат стимулирующего характера должны быть связаны со сроками, установленными в локальных правовых актах ИФ РАН, трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работников.

4.8. Наличие дисциплинарного взыскания является основанием для снижения стимулирующей выплаты в следующих случаях: при применении меры дисциплинарного взыскания в виде замечания - в размере от 25% до 50% от установленного, дисциплинарного взыскания в виде выговора - в размере от 50% до 75% от установленного. При применении меры дисциплинарного взыскания в виде увольнения стимулирующие выплаты за последний месяц работы не выплачиваются.

5. Условия оплаты труда директора ИФ РАН, его заместителей, главного бухгалтера

5.1. Размер оклада директора ИФ РАН определяется Министерством науки и высшего образования РФ, и отражается в трудовом договоре либо в дополнительном соглашении к трудовому договору. Условия оплаты труда руководителей определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 16, ст. 1958; 2018, № 47, ст. 7262).

5.2. Оклады заместителей директора и главного бухгалтера ИФ РАН устанавливаются на 10-30% ниже оклада директора приказами по ИФ РАН.

5.3. Директору ИФ РАН устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

-за интенсивность и высокие результаты работы;

-премиальные выплаты по итогам работы.

5.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы директору ИФ РАН осуществляется по решению Министерства науки и высшего образования РФ за достижение высоких результатов работы руководителя учреждения с указанием размера такой выплаты.

5.5. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются директору ИФ РАН по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг

(выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждений и их руководителей.

5.6. Директору ИФ РАН устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой 3 Положения в зависимости от условий труда.

5.7. Заместители директора ИФ РАН и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 3 и 4 Положения в зависимости от условий их труда.

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