

**«СОГЛАСОВАНО»**

**Председатель профсоюзного  
комитета ГЕОХИ РАН**



**К.г.-м.н. М.М.Базова**

**«19» июля 2021 г.**

**«УТВЕРЖДАЮ»**

**Врио директора ГЕОХИ РАН**



**Член-корреспондент РАН**

**В. П. Колотов**

**«19» июля 2021 г.**

**Утверждено приказом от**

**19.07.2021г. № 125-ф**

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА**  
**Федеральное государственное бюджетное**  
**учреждение науки Ордена Ленина и Ордена**  
**Октябрьской Революции Институт геохимии и**  
**аналитической химии им. В.И.Вернадского**  
**Российской академии наук**  
**(ГЕОХИ РАН)**



## *Содержание*

<b>1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....</b>	<b>5</b>
<b>2. МИНИМАЛЬНАЯ ОПЛАТА ТРУДА .....</b>	<b>8</b>
<b>3. ИСТОЧНИКИ СРЕДСТВ, НАПРАВЛЯЕМЫХ В ФОНД ОПЛАТЫ ТРУДА .....</b>	<b>8</b>
<b>4. ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА .....</b>	<b>10</b>
<b>5. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ .....</b>	<b>12</b>
<b>5.1. Структура заработной платы из базового фонда .....</b>	<b>12</b>
<b>5.2. Структура заработной платы из фонда сметы доходов от сдачи в аренду федерального имущества .....</b>	<b>27</b>
<b>5.3. Структура заработной платы из фонда сметы субсидий на иные цели и сметы по средствам, полученным от иной приносящей доход деятельности .....</b>	<b>27</b>
<b>5.4. Структура заработной платы работников, выполняющих научные исследования и разработки, из сметы по средствам, полученным от иной приносящей доход деятельности .....</b>	<b>29</b>
<b>6. ПООЩРИТЕЛЬНЫЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ.....</b>	<b>29</b>
<b>7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ .....</b>	<b>29</b>
<b>8. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА. ....</b>	<b>33</b>
<b>9. ПОРЯДОК, МЕСТО И СРОКИ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ.....</b>	<b>36</b>
<b>10. ИСЧИСЛЕНИЕ СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ.....</b>	<b>37</b>
<b>11. ВЫПЛАТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ.....</b>	<b>38</b>
<b>12. ПОВЫШЕНИЕ И ИНДЕКСАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ.....</b>	<b>39</b>
<b>13. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ ЗА НАРУШЕНИЕ СРОКОВ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ.....</b>	<b>40</b>



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1.** Настоящее Положение разработано на основании и в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и вводится для установления единого порядка оплаты труда работников ГЕОХИ РАН (далее — Институт).
- 1.2.** Настоящее Положение определяет экономические и правовые основы оплаты труда работников Института, а также права и обязанности работников и администрации на законную и справедливую оплату труда. Положение разработано в целях:
- совершенствования организации оплаты труда и упорядочения социальных и других выплат работникам Института;
  - установления зависимости оплаты труда работников от объемов и качества выполняемых работ, реализации продукции и эффективности финансово-хозяйственной деятельности Института.
- 1.3.** Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда всех работников Института. Оплата труда работников Института осуществляется в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации, других действующих нормативно-правовых актов Российской Федерации, настоящего Положения, других локальных нормативно-правовых актов Института.
- 1.4. Оплата труда** — система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашением, настоящим положением, трудовыми договорами.
- 1.5. Заработная плата** — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

**1.6.** Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным законом № 54-ФЗ от 20 апреля 2007 года «О внесении изменений в Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» и другие законодательные акты Российской Федерации», постановлением Правительства Российской Федерации от 22 сентября 2007 г. № 605 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и гражданского персонала воинских частей, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», пунктом 4 статьи 6 закона Российской Федерации от 23 августа 1996 г. № 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике», Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «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 ЕТС по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 33, ст. 3852; № 40, ст. 4544; 2010, № 52, ст. 7104; 2012, № 21, ст. 2652; № 40, ст. 5456; 2013, № 5, ст. 396; 2014, № 4, ст. 373), письмом Министерства юстиции Российской Федерации от 25 августа 2008 г. № 01/8393-АВ) с изменениями, внесенными 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; Российская газета, 2014, № 118).

- Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2013 № 1282 «Об утверждении Правил использования в 2014 году бюджетных ассигнований, предусмотренных Министерству здравоохранения Российской Федерации, Министерству труда и социальной защиты населения Российской Федерации, Министерству образования и науки Российской Федерации и Министерству культуры Российской Федерации в целях реализации Указов Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда при оказании государственных (муниципальных) услуг на 2012–2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р; планом мероприятий («дорожной картой») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденным распоряжением Правительства Российской Федерации от 30.12.2012 № 2620-р регламентируют оплату труда в части повышения оплаты труда отдельных категорий работников.
- Приказом Минобрнауки России от 01.02.2021 № 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" (Зарегистрировано в Минюсте России 20.04.2021 № 63188)

## **2. МИНИМАЛЬНАЯ ОПЛАТА ТРУДА**

**2.1. Минимальная заработная плата** — гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда. Минимальный размер оплаты труда вводится организациями, финансируемыми из бюджетных источников, - за счет средств соответствующих бюджетов, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

**2.2. Месячная заработная плата** работника, отработавшего за определенный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

## **3. ИСТОЧНИКИ СРЕДСТВ, НАПРАВЛЯЕМЫХ В ФОНД ОПЛАТЫ ТРУДА**

Институт, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет форму и систему оплаты труда, размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования.

Выплаты должностных окладов, надбавок, доплат, премий, иных выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам Института осуществляются из фонда оплаты труда. Фонд оплаты труда образуется суммированием соответствующих предметных статей сметы субсидии на выполнение государственного задания, сметы субсидий на иные цели и поступлений от иной приносящей доход деятельности Института (сдача в аренду федерального имущества, договоры НИР и ОКР, гранты государственных научных фондов) на текущий год.

Выплаты стимулирующего характера, обеспечивающие реализацию Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597



«О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», производятся при наличии в распоряжении Института финансовых ресурсов, выделяемых на эти цели, или при наличии экономии фонда оплаты труда, экономии средств субсидии на выполнение государственного задания, финансовых средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Института, после оплаты прямых затрат и обязательных платежей, связанных с приносящей доход деятельностью.

Предметная статья 211 (Заработная плата), КВР (Код Вида Расходов) 111 (Фонд оплаты труда учреждений) сметы субсидии на выполнение государственного задания включает в себя базовый фонд заработной платы сотрудников Института и выплату стимулирующих надбавок штатным научным сотрудникам.

В смете от сдачи в аренду федерального имущества может быть предусмотрен рассчитываемый ежегодный фонд заработной платы сотрудников Института, должностные обязанности которых связаны с обслуживанием, эксплуатацией, функционированием и ремонтом зданий и сооружений, находящихся на балансе Института.

Предметная статья 211, КВР 111 сметы доходов и расходов по средствам от иной приносящей доход деятельности, формируется как сумма средств, предусмотренных локальными сметами на выполнение договоров, предоставления услуг, исследований по грантам и т. п., согласованными с руководителями соответствующих работ. Данная статья состоит из двух частей – оплата труда научных сотрудников и оплата труда из накладных расходов Института. Размер накладных расходов и порядок их использования определяется сметой, утвержденной директором Института в соответствии с действующими нормативными документами.

## **4. ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

**4.1.** Системы оплаты труда работников учреждения 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 учреждениях;

перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных 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;

разъяснений по вопросам разработки положений об оплате труда в учреждениях, подведомственных Минобрнауки России;

мнения представительного органа работников;

систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

**4.2.** Системы оплаты и стимулирования, различного вида выплат устанавливаются в Институте в соответствии с законами, иными

нормативными правовыми актами, коллективным договором, настоящим Положением с учетом мнения выборного профсоюзного органа Института.

**4.3.** Работники Института подразделяются на следующие категории:

- основной персонал, входящий в Научные отделы Института
- вспомогательный персонал, входящий в Научные отделы, в Научно-вспомогательные и Вспомогательные подразделения
- административно-хозяйственный персонал, входящий в Административно-управленческий аппарат Института.

**4.4.** Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

**4.5.** Оплата труда всем категориям работников Института производится за фактически отработанное время в соответствии с табелем учета использования рабочего времени.

**4.6.** Заработная плата каждого работника Института зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

**4.7.** Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда. Работникам, принимаемым на одинаковую должность при одинаковой квалификации, устанавливается одинаковый должностной оклад. Квалификация работников определяется, исходя из уровня образования и опыта (стажа) работы, в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации руководящих, научных, инженерно-технических работников и специалистов научно-исследовательских учреждений, конструкторских, технологических, проектных, изыскательских и других организаций науки.

**4.8.** В Институте устанавливается повременно-премиальная система оплаты труда.

**4.9.** Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором.

**4.10.** Оплата труда работников Института складывается из должностного оклада, надбавок и доплат, и надбавок за производственные результаты.

## **5. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

Труд работников Института оплачивается повременно на основе заработной платы из базового фонда в соответствии со штатным расписанием Института.

Работникам Института устанавливаются надбавки и доплаты стимулирующего характера за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников, или в соответствии с другими существенными условиями. Состав надбавок и доплат поименован в разделе 5 и 6 настоящего Положения.

### ***5.1. Структура заработной платы из базового фонда***

Базовый фонд заработной платы утверждается Учредителем по каждому учреждению в номенклатуре, установленной Учредителем. Базовый фонд заработной платы работников научных учреждений (с установленными законодательством начислениями единого социального налога) рассчитывается Учредителем, исходя из общего объёма средств, предусмотренных на эти цели Учредителем, в соответствии с законодательно установленными социальными гарантиями по оплате труда работников бюджетной сферы и Отраслевым соглашением. Расчёт производится на основании данных о структуре научных кадров учреждений. В базовом фонде оплаты труда учреждений предусматриваются также средства для выплаты заработной платы аспирантам и докторантам этих учреждений, работающим на условиях полной или неполной занятости по срочным

трудовым договорам.

В соответствии с годовым фондом средств из субсидии на выполнение государственного задания директор Института утверждает штатное расписание, которое определяет структуру оплаты различных категорий штатных единиц, отражающих квалификационные различия, и фиксирует распределение численности сотрудников по структурным подразделениям.

Предметная статья 211 (Заработная плата), КВР 111 работников Института состоит из следующих частей:

**I. Минимальные оклады (ставки) работников** — в соответствии со ст. 129 Трудового кодекса РФ это фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Минимальный оклад определяется на основе отнесения занимаемых работниками должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ), содержащимся в единых тарифно-квалификационных справочниках работ и профессий рабочих, едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих Российской Федерации и Приложением к Примерному положению 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", утвержденному приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 1 февраля 2021 г. № 72.

Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), утверждаемых в установленном порядке.

В случае если должности служащих, включенные в ПКГ, не

структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются по ПКГ.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов) и повышающие коэффициенты по профессиональным квалификационным группам/квалификационным уровням приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

Оклады (должностные оклады) пересматриваются учреждением в случае, если они установлены в меньшем размере, чем настоящим Положением. Принятие настоящего Положения не является основанием для снижения окладов (должностных окладов), если они установлены в большем размере с учетом последующей индексации окладов (должностных окладов).

В профессиональной квалификационной группе должностей научных работников и руководителей структурных подразделений в оклады (должностные оклады) по должностям работников, занимающих штатные должности, по которым в соответствии с квалификационными требованиями предусмотрены ученые степени, включаются размеры выплат за ученую степень в размере 3 000 (степень кандидата наук) и 7 000 (степень доктора наук) рублей. Данные выплаты не подлежат последующей индексации (Федеральный закон от 2 июля 2013 г. № 185-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»).

Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений учреждения, за исключением оклада (должностного оклада) заместителей главного бухгалтера, рекомендуется устанавливать на 10 - 20 % ниже окладов (должностных окладов) руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений.

Условия оплаты труда руководителей учреждений 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).

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется Учредителем в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, и отражается в трудовом договоре, либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30 % ниже должностных окладов руководителей этих учреждений приказами по соответствующим учреждениям.

Минимальный размер оплаты труда вводится организациями, финансируемыми из бюджетных источников, - за счет средств соответствующих бюджетов, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

**II. Выплаты компенсационного характера** – порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с разъяснением о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081; Российская газета, 2008, № 30), 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; Российская газета, 2009, № 15), от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714; Российская газета, 2010, № 237) 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; Российская газета, 2014, № 118), Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к минимальному окладу (ставке) по соответствующим ПКГ. Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством и иными нормативными актами Российской Федерации.

В Институте устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

— выплаты за условия труда работникам, занятым на работах с вредными и(или) опасными условиями труда. Порядок и размер выплат устанавливаются в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса РФ, регламентируются законодательством РФ. Устанавливаются в виде постоянных надбавок сроком на 1 год на основании приказа.

На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам оценки рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

— надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации;

— выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (работа в выходные и нерабочие праздничные дни; доплата за работу в ночное время; повышенная оплата сверхурочной работы), устанавливаются с учетом ст. 152-154 Трудового кодекса РФ (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; № 30, ст. 3014, ст. 3033; 2003, № 27, ст. 270; 2004, № 18, ст. 1690; № 35, ст. 3607; 2005, № 1, ст. 27;



№ 13, ст. 1209; № 19, ст. 1752; 2006, № 27, ст. 2878; № 41, ст. 4285; № 52, ст. 5498; 2007, № 1, ст. 34; № 17, ст. 1930; № 30, ст. 3808; № 41, ст. 4844; № 43, ст. 5084; № 49, ст. 6070; 2008, № 9, ст. 812; № 30, ст. 3613; № 52, ст. 6235, ст. 6236; 2009, № 1, ст. 17, ст. 21; № 19, ст. 2270; № 29, ст. 3604; № 30, ст. 3732, ст. 3739; № 46, ст. 5419; № 48, ст. 5717; № 50, ст. 6146; 2010, № 31, ст. 4196; № 52, ст. 7002; 2011, № 1, ст. 49; № 25, ст. 3539; № 27, ст. 3880; № 30, ст. 4586, ст. 4590, ст. 4591, ст. 4596; № 45, ст. 6333, ст. 6335; № 48, ст. 6730, ст. 6735; № 49, ст. 7015, ст. 7031; № 50, ст. 7359; № 52, ст. 7639; 2012, № 10, ст. 1164; № 14, ст. 1553; № 18, ст. 2127; № 31, ст. 4325; № 47, ст. 6399; № 50, ст. 6954, ст. 6957, ст. 6959; № 53, ст. 7605; 2013, № 14, ст. 1666, ст. 1668; № 19, ст. 2322, ст. 2326, ст. 2329; № 23, ст. 2866, ст. 2883; № 27, ст. 3449, ст. 3454, ст. 3477; № 30, ст. 4037; № 48, ст. 6165; № 52, ст. 6986; 2014, № 14, ст. 1542, ст. 1547, ст. 1548; № 19, ст. 2321; № 23, ст. 2930; № 26, ст. 3405; № 30, ст. 4217; "Официальный интернет-портал правовой информации" ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)), (далее — Трудовой кодекс Российской Федерации) и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 30, ст. 3640) и устанавливаются на основании приказа в виде разовых выплат по представлению руководителя подразделения;

- 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;
- расчет повышения оплаты труда за работу в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника учреждения на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику;

- размер повышения оплаты труда за работу в ночное время работникам учреждений устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором;
- оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам учреждений устанавливается в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации;
- доплата за дополнительную работу по другой профессии (должности), за расширение зон обслуживания и за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются штатным сотрудникам в соответствии со ст. 151 Трудового кодекса РФ в виде постоянных надбавок в абсолютной величине приказами по Институту. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;
- руководителям учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой V настоящего Положения в зависимости от условий их труда;
- заместители руководителей учреждений и главные бухгалтеры имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главой V настоящего Положения в зависимости от условий их труда.

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

К выплатам стимулирующего характера в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 818 (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 1 февраля 2008 г., регистрационный № 11080; Российская газета, 2008, № 28), 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; Российская газета, 2009, № 15) и от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714; Российская газета, 2010, № 237) относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Средства на оплату труда, формируемые за счет субсидии на выполнение государственного задания, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. Рекомендуемый объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 % средств на оплату труда, формируемых за счет этих средств.

Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимается учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, сформированного из всех источников.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются положением об оплате труда учреждения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничены.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Размер стимулирующей надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

При установлении выплат стимулирующего характера работникам 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 учреждения;

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

Выплаты стимулирующего характера могут быть постоянными, установленными в виде постоянных стимулирующих надбавок на основании приказов по Институту сроком на 1 год, и разовые выплаты по итогам месяца, квартала, полугодия, года, которые устанавливаются как разовые стимулирующие надбавки на основании приказов.

При этом суммарный объем стимулирующих выплат сотрудникам рабочих специальностей определяется при разработке сметы учреждения и, как правило, не может составлять менее 100 процентов к сумме должностных окладов данной категории работников по штатному расписанию учреждения.

К постоянным стимулирующим надбавкам относятся:

— постоянные надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, эффективность труда, за качество выполняемых работ устанавливаются сотрудникам на основании приказов сроком на 1 год в абсолютной величине. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, стажа работы в учреждении и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Стимулирующие разовые выплаты по результатам работы за соответствующий период (месяц, квартал, полугодие, год) и за высокие достижения в производственной деятельности устанавливаются как разовые стимулирующие надбавки на основании приказов по Институту:

- 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.

Для оценки эффективности деятельности работников из числа основного персонала установлены следующие показатели:

- трудовой вклад научного работника в выполнение проводимых учреждением научно-исследовательских работ.
- публикационная активность в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, в журналах, индексируемых в наукометрических базах данных, а также подготовка по профилю научной деятельности учреждения монографий, книг и учебников
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российской науки как внутри страны, так и за ее пределами; участие в научных мероприятиях с докладами
- достижения в инновационной деятельности учреждения; - наличие объектов интеллектуальной собственности, патентов на них;
- участие в экспертной деятельности различного уровня, а также в подготовке государственных проектов,
- осуществляемое по поручению руководства учреждения научное руководство студентами, аспирантами и соискателями,
- повышение квалификации в виде защиты диссертаций,
- государственные или ведомственные награды и премии.
- уровень цитирования научных работ,
- выполнение особо важных и срочных работ.
- соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей.

Критериями оценки достижений являются высокие показатели результативности научной деятельности (ПРНД, см. «Положение о стимулирующих выплатах научным сотрудникам ГЕОХИ РАН в

соответствии с показателями результативности научной деятельности»), положительные отзывы руководителей подразделений и заместителей директора по научной работе Института о профессиональной квалификации научных работников.

— по иным основаниям (юбилейные даты, государственные награды и другие виды надбавок, рекомендуемые Учредителем).

Стимулирующие выплаты работникам научных подразделений учреждения устанавливаются директором по представлению руководителей подразделений или заместителей директора по научной работе. Размер выплат определяется исходя из участия работника в выполнении указанных работ.

Стимулирование работников, выполняющих общие функции по содержанию материально-технической базы и выполнение других задач учреждения, и сотрудников рабочих специальностей осуществляется по представлению руководителей подразделений или заместителя директора по общим вопросам с указанием количественных характеристик работы соответствующих структур (безаварийность, экономия расходов на коммунальные услуги, контроль за работой и т. п.).

Конкретные размеры выплат работникам устанавливаются директором института по представлению руководителя подразделения или заместителей директора по общим вопросам, по финансовым и кадровым вопросам и предельными размерами не ограничиваются.

Выплаты руководителям и работникам административно-управленческого персонала устанавливаются директором Института по результатам работы за определенный срок (месяц, квартал, год) по содействию в выполнении плановых государственных заданий, установленных Институту Учредителем, другими федеральными программами РФ, заданиями федеральных органов исполнительной власти, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

При этом устанавливается, что соотношение средней заработной платы

руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения за отчетный год не должно превышать более чем в 8 раз, а также предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда Института должна составлять не более 40 %.

Выплаты стимулирующего характера руководителю Института выплачиваются по решению Учредителя с учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждений и их руководителей.

В случае если приказ о премировании работников предприятия был издан после увольнения данного работника, то оснований для включения его в приказ не имеется, так как на момент издания приказа он не состоит с организацией в трудовых отношениях.

Начисления на выплаты по оплате труда (взносы по обязательному социальному страхованию на выплаты по оплате труда работников и иные выплаты работникам учреждения) производятся Работодателем в полном объеме с учетом предельной величины базы для исчисления страховых взносов.

#### **IV. Положение о Фонде стимулирующих выплат сотрудникам ГЕОХИ РАН, относящихся к категории научные сотрудники, из средств, выделенных на основании Указа Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и Распоряжения Правительства РФ от 30 апреля 2014 г. № 722-р.**

Настоящее Положение является частью Положения об оплате труда Института.

В соответствии с Правилом использования бюджетных ассигнований, предусмотренных в целях реализации Указа Президента РФ в части повышения оплаты труда отдельных категорий работников финансовое обеспечение расходов для создания Фонда стимулирующих выплат для научных сотрудников (ФСВН) выделяется учредителем поквартально путем предоставления субсидии на финансовое обеспечение выполнения

государственного задания на основании соглашений. В ФСВН направляются также частично средства экономии фонда оплаты труда, экономии средств субсидии на выполнение государственного задания, предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, после оплаты прямых затрат и обязательных платежей, связанных с приносящей доход деятельностью.

Настоящим положением устанавливаются порядок и условия применения стимулирующих выплат, обеспечивающих повышение результативности деятельности штатных научных сотрудников института.

Квалификация научного сотрудника, сложность выполняемых им трудовых обязанностей, научное руководство исследованиями учитываются в должностных окладах и при установлении выплат стимулирующего характера не учитываются.

К категории «научные сотрудники» относятся следующие должности:

- младший научный сотрудник
- младший научный сотрудник, кандидат наук
- научный сотрудник
- научный сотрудник, кандидат наук
- научный сотрудник, доктор наук
- старший научный сотрудник
- старший научный сотрудник, кандидат наук
- старший научный сотрудник, доктор наук
- ведущий научный сотрудник
- ведущий научный сотрудник, член РАН
- ведущий научный сотрудник, кандидат наук
- ведущий научный сотрудник, доктор наук
- главный научный сотрудник
- главный научный сотрудник, член РАН
- главный научный сотрудник, кандидат наук
- главный научный сотрудник, доктор наук

Фонд стимулирующих выплат для научных сотрудников (далее - ФСВН) Института является частью базового фонда оплаты труда института.

Средства Фонда могут использоваться для установления надбавок стимулирующего характера, выплачиваемых ежемесячно или с иной периодичностью.



Надбавки стимулирующего характера устанавливаются на срок, не превышающий один календарный год.

Решениями Ученого совета ГЕОХИ РАН ежегодно принимается структура и порядок реализации Фонда. Состав комиссии по разрешению споров при рассмотрении итоговых достижений по показателю результативности научной деятельности (ПРНД) избирается Ученым советом ГЕОХИ РАН сроком на 5 лет.

Все решения директора Института и Ученого совета, касающиеся реализации процедуры назначения стимулирующих выплат, включая общие размеры Фонда и его долей, процедуру расчетов, а также соответствующие приказы по организации, должны предоставляться для ознакомления всем работникам организации в установленном порядке.

## **V. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, главного бухгалтера**

1. Условия оплаты труда руководителей учреждений 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).

2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется Учредителем в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, и отражается в трудовом договоре, либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения.

В соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583:

Заработная плата руководителей состоит из должностного оклада (определяется в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом

масштаба управления и особенностей деятельности и значимости федерального учреждения), компенсационных выплат (устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации) и стимулирующих выплат (выплачиваются по решению ФОИВа, в ведении которого находится федеральное учреждение, с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности федерального учреждения и его руководителя).

3. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30 % ниже должностных окладов руководителей этих учреждений приказами по соответствующим учреждениям.

4. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений выплачиваются по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации с учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждений и их руководителей.

Руководителю учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

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

Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются руководителю учреждения 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. Руководителям учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой II настоящего Положения в зависимости от условий их труда.

6. Заместители руководителей учреждений и главные бухгалтера имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главой II и III настоящего Положения в зависимости от условий их труда.

### ***5.2. Структура заработной платы из фонда сметы доходов от сдачи в аренду федерального имущества***

Данной сметой может быть предусмотрен ежегодный фонд заработной платы сотрудников структурных подразделений Института, должностные обязанности которых связаны с обслуживанием, эксплуатацией, функционированием и ремонтом зданий и сооружений, находящихся на балансе Института с целью сохранения минимального количества специалистов и рабочего персонала, необходимого для обеспечения жизнедеятельности Института. Данный годовой фонд определяется как разница в уровне заработной платы для специалистов и рабочих, сложившемся на рынке труда г. Москвы, и базовой заработной платой в соответствии со штатным расписанием Института и утверждается директором Института. Доплата производится в виде ежемесячных надбавок штатным сотрудникам и совместителям за техническое сопровождение научно-исследовательских работ и за фактически выполненный объем работ по содержанию и обслуживанию зданий приказами по Институту на основании представления заместителя директора по общим вопросам.

### ***5.3. Структура заработной платы из фонда сметы субсидий на иные цели и сметы по средствам, полученным от иной приносящей доход деятельности***

Фонд оплаты труда в смете субсидий на иные цели и сметы по средствам,

полученным от иной приносящей доход деятельности, формируется как сумма средств, предусмотренных локальными сметами на выполнение договоров, предоставления услуг, исследований по грантам и т. п., согласованных с руководителями соответствующих работ. Данная статья состоит из следующих частей:

- 1 – оплата труда сотрудников Научных подразделений, принятых на штатные должности за счет средств внебюджетного финансирования;
- 2 – оплата труда штатных сотрудников и совместителей, работающих на штатных должностях, финансируемых за счет средств бюджета;
- 3 – оплата труда из накладных расходов Института.

1. Оплата труда сотрудников научных подразделений, работающих на штатных должностях за счет средств внебюджетного финансирования

В штатное расписание ГЕОХИ РАН из средств доходов от приносящей доход деятельности зачисляются сотрудники по срочному трудовому договору, занятые исследованиями, финансируемыми по договорам и грантам, имеющими временный характер. С целью соблюдения требований Трудового кодекса РФ зачисление производится приказом по институту после поступления финансирования на договор или грант, обеспечивающего ежемесячную оплату труда в течение всего срока трудового договора.

Размер накладных расходов и порядок их использования определяется сметой, утвержденной директором Института в соответствии с действующими нормативными документами.

Фонд оплаты труда из накладных расходов формируется суммированием средств по мере поступления финансирования в соответствии с локальными сметами. Доплаты производятся в виде стимулирующих выплат (как правило, по кварталам) за организационно-финансовое и техническое сопровождение научно-исследовательских работ приказами на основании представлений руководителей структурных подразделений и заместителей директора. Список структурных подразделений и размер фонда для каждого

структурного подразделения определяется на основании решения дирекции.

#### ***5.4. Структура заработной платы работников, выполняющих научные исследования и разработки, из сметы по средствам, полученным от иной приносящей доход деятельности***

Доплаты сотрудникам, выполняющим научные исследований и разработки, осуществляются в виде надбавок к должностным окладам за научно-исследовательскую работу по мере поступления финансирования в соответствии с локальными сметами и представлениями руководителей проектов на основании приказов. Поскольку выплаты производятся полностью, то резерв отпуска не создается. Начисления на выплаты по оплате труда (взносы по обязательному социальному страхованию на выплаты по оплате труда работников и иные выплаты работникам учреждения) производятся Работодателем в полном объеме.

### **6. ПООЩРИТЕЛЬНЫЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ**

Разовые надбавки – устанавливаются приказами по Институту на основании представлений руководителей подразделений.

### **7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

**7.1.** Гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей.

Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Института. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры и другие), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В указанных случаях дирекция Института освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

**7.2.** Служебная командировка - поездка работника по распоряжению директора Института на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются.

При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

В случае направления в служебную командировку Институт обязуется возмещать работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома директора Института.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются в соответствии с нормами, утверждаемыми Правительством РФ.

**7.3.** При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую постоянную нижеоплачиваемую работу в Институте за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

**7.4.** При временной нетрудоспособности Институт выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом.

Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральным законом.

**7.5.** При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве, либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

**7.6.** Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и

компенсаций в указанных случаях определяются Федеральным законом об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

**7.7.** На время проведения медицинского обследования за работниками, обязанными в соответствии с Трудовым кодексом России проходить такое обследование, сохраняется средний заработок по месту работы.

**7.8.** В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день, связанного с этим медицинским обследованием, работник освобождается от работы.

В случае, если по соглашению с администрацией Института работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха, по желанию работника, может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение календарного года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При безвозмездной сдаче крови и ее компонентов Институт сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

**7.9.** Для разработки и проведения мероприятий по развитию кадрового потенциала работников Институт планирует ежегодно осуществлять обучение работников учреждения с целью увеличения притока кадров в учреждения, имеющих специальную подготовку и повышения качества предоставляемых услуг (работ).



При направлении Институтом работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

**7.10.** При использовании работником с согласия или ведома администрации Института и в его интересах личного имущества работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием. Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме.

## **8. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА.**

**8.1.** Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается не менее, чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным или часовым ставкам, в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;
- работникам, получающим месячный оклад, — в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и праздничный нерабочий день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

**8.2.** По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный нерабочий день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом

случае работа в праздничный нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

**8.3.** Оплата труда в ночное время. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

**8.4.** При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине Института оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу.

**8.5.** При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по причинам, не зависящим от Института и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

**8.6.** При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

**8.7.** Время простоя по вине Института, если работник в письменной форме предупредил директора Института о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

**8.8.** Время простоя по причинам, не зависящим от Института и работника, если работник в письменной форме предупредил директора Института о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

**8.9.** Время простоя по вине работника не оплачивается.

**8.10.** При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

**8.11.** Работнику, выполняющему в Институте наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

**8.12.** Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон.

**8.13.** Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее, чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

**8.14.** Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, производимая по совместительству, оплачивается в зависимости от проработанного времени или выработки.

**8.15.** В целях стимулирования выполнения установленного объема работ с меньшей численностью персонала и экономии фонда заработной платы в Институте вакантные должности могут быть заняты внешними и внутренними совместителями, при условии соответствия их квалификации требованиям, предъявляемым к должностям.

**8.16.** На работников Института также распространяются и иные условия оплаты труда, установленные трудовым законодательством РФ.

## **9. ПОРЯДОК, МЕСТО И СРОКИ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ.**

**9.1.** При выплате заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок, в котором содержится информация о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

**9.2.** Форма расчетного листка утверждается директором Института с учетом мнения представительного органа работников.

Форма расчетного листка дана в Приложении № 2 к настоящему Положению.

**9.3.** Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы, либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных трудовым договором.

**9.4.** Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц, в дни, установленные правилами внутреннего трудового распорядка (коллективным договором).

**9.5.** При совпадении дня выплаты с выходным или праздничным нерабочим днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

**9.6.** При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

**9.7.** Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях и в размере, предусмотренных Трудовым кодексом (ст. 137, 138) РФ и иными федеральными законами.

## **10. ИСЧИСЛЕНИЕ СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

- 10.1.** Для всех случаев определения размера средней заработной платы, предусмотренных Трудовым кодексом, устанавливается единый порядок ее исчисления.
- 10.2.** Исчисление средней заработной платы работникам Института осуществляется в соответствии со ст. 139 Трудового кодекса РФ.
- 10.3.** Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в Институте независимо от источников этих выплат.
- 10.4.** При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты.
- 10.5.** Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на среднемесячное число календарных дней 29,4.
- 10.6.** Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом России, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска определяется путем деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели.
- 10.7.** Особенности порядка исчисления средней заработной платы установлены Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 г. № 922 (в ред. Постановления Правительства РФ от 11.11.2009 г. № 916).

**10.8.** Оплата по листкам временной нетрудоспособности, при условии соответствующего оформления и своевременного их представления, производится в дни ближайшей выдачи заработной платы

## **11. ВЫПЛАТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ**

**11.1.** При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день выплаты заработной платы в Институте.

**11.2.** В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, администрация Института обязана в указанный в пункте 11.1 срок выплатить неоспариваемую им сумму.

**11.3.** Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти.

Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи в Институт соответствующих документов.

Таковыми документами являются: свидетельство о смерти, документ, доказывающий родство или факт иждивения. Федеральный закон от 15 ноября 1997 г. № 143-ФЗ «Об актах гражданского состояния» (в ред. Федеральных законов от 25 октября 2001 г. № 138-ФЗ, от 29 апреля 2002 г. № 44-ФЗ, от 22 апреля 2003 г. № 46-ФЗ, от 7 июля 2003 г. № 120-ФЗ, от 8 декабря 2003 г. № 169-ФЗ, от 22 августа 2004 г. № 122-ФЗ, от 29 декабря 2004 г. № 199-ФЗ, от 31 декабря 2005 г. № 199-ФЗ, от 18 июля 2006 г. № 121-ФЗ, от 23 июля 2008 г. № 160-ФЗ, от 17 июля 2009 г. № 169-ФЗ, от 17 декабря 2009 г. № 317-ФЗ, от 27 декабря 2009 г. № 365-ФЗ, от 5 апреля 2010 г. № 52-ФЗ, от 28 июля 2010 г. № 241-ФЗ, от 1 июля 2011 г. № 169-ФЗ, от 3 декабря 2011 г. № 378-ФЗ, от 6 декабря 2011 г. № 400-ФЗ, от 5 июня 2012 г. № 51-ФЗ, от 28 июля 2012 г. № 133-ФЗ).

## **12. ПОВЫШЕНИЕ И ИНДЕКСАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

**12.1.** Размер должностного оклада работника может повышаться по инициативе администрации Института (в том числе руководителя структурного подразделения) при постоянном добросовестном выполнении работником своих трудовых обязанностей, соблюдении им трудовой дисциплины, при изменении нормативно-правовых актов, регламентирующих оплату труда работников государственных учреждений. Повышение размера должностного оклада оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору с работником.

**12.2.** В случае задержки выплаты заработной платы по вине Института более чем на 6 месяцев администрация Института обязуется индексировать задержанные суммы с учетом роста потребительских цен за этот период.

**12.3.** Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы в Институте включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами.

**12.4.** Надбавки и доплаты, установленные определенной суммой, пересматриваются на основании служебной записки (представления) руководителя структурного подразделения на имя руководителя Института.

### **13. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ ЗА НАРУШЕНИЕ СРОКОВ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

**13.1.** Институт и уполномоченные им в установленном порядке представители, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Положение составили:

Заместитель директора по финансовым и кадровым вопросам  
К.А. Абдуллаева и начальник планово-экономического отдела  
Е.А. Костюшко



**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ  
ОКЛАДОВ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ  
ГРУППАМ (УРОВНЯМ)**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Минимальный размер оклада, руб.
I. Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников сферы научных исследований и разработок		
1. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня		
1.1.	1 квалификационный уровень	13 000
1.2.	2 квалификационный уровень	13 500
1.3.	3 квалификационный уровень	14 000
1.4.	4 квалификационный уровень	14 900
2. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников третьего уровня		
2.1.	1 квалификационный уровень	15 700
2.2.	2 квалификационный уровень	17 000
2.3.	3 квалификационный уровень	20 100
2.4.	4 квалификационный уровень	21 500
3. Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений		
3.1.	1 квалификационный уровень	23 800 26 200
	Младший научный сотрудник Научный сотрудник	
3.2.	2 квалификационный уровень	27 300
3.3.	3 квалификационный уровень	30 800
3.4.	4 квалификационный уровень	34 300
3.5.	5 квалификационный уровень	37 800
II. Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих		
4. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"		
4.1.	1 квалификационный уровень	13 000

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

**ПРИЛОЖЕНИЕ 2**

<b>Организация: ГЕОХИ РАН</b>										
РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА										
Ф.И.О.					К выплате:					
Организация:	ГЕОХИ РАН				Должность:					
Подразделение:					Оклад (тариф):					
Вид	Период	Рабочие	Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма			
		Дни Часы								
Начислено:					Удержано:					
Оплата по окладу					НДФЛ					
					Выплачено:					
Долг предприятия на начало					0.00	Долг предприятия на конец				
Общий облагаемый доход:										