

Мнение выборного профсоюзного
органа учтено

УТВЕРЖДЕНО

протокол заседания профкома ИДГ РАН

приказом директора ИДГ РАН

от " 16 " июля 2021 г. № 7

" 19 " июля 2021 г. № 45



ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного
учреждения науки Института динамики геосфер имени академика М.А. Садовского
Российской академии наук**

І. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института динамики геосфер Российской академии наук (далее соответственно – Положение, Институт) разработано 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, № 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), 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" и устанавливает систему оплаты труда работников и руководителей учреждений.

1.2. 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).

1.3. Система оплаты труда работников Института устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. При утверждении положения об оплате труда работников Института учитывается мнение представительного органа работников.

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 работников Института формируется из финансового обеспечения учреждения.

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

1.5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников Института 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 порядке совместительства по другому трудовому договору, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 г. N41 " Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры" (зарегистрирован Министерством юстиции

Российской Федерации 7 августа 2003г., регистрационный N 4963), оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, установленным локальным нормативным актом учреждения в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

1.7. 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).

1.8. 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.

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

II. Порядок и условия оплаты труда работников Института

2.1. Системы оплаты труда работников Института устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций;
- продолжительности рабочего времени педагогических работников (норм часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, в год)
- особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

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;

единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878);

мнения представительного органа работников;
отраслевого (межотраслевого) соглашения;

2.2. Размеры окладов работников Института устанавливаются 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 к Положению.

Размеры окладов работников, размеры ставок заработной платы, установленные за норму часов педагогической работы в неделю (в год), представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников определяются в соответствии с приложением 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 февраля 2015 г., регистрационный N 36204) с изменениями, внесенными приказами Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29 июня 2016 г. N 755 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 июля 2016 г., регистрационный N 42884) и Министерства просвещения Российской Федерации от 13 мая 2019 г. N 234 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 мая 2019 г., регистрационный N 54675).

2.3. Оклады пересматриваются Институтом в случае, если они установлены в меньшем размере, чем Положением. Принятие Положения не является основанием для снижения окладов, если они установлены в большем размере.

2.4. Оклады заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений Института, за исключением окладов заместителей главного бухгалтера, устанавливаются на 10-20% ниже окладов руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений.

2.5. Размеры окладов работников, не включенных в ПКГ, устанавливаются в соответствии с примечаниями к приложению №1 Положения.

2.6. С учетом финансового обеспечения выполнения Институтом государственного задания может производиться корректировка размеров окладов работников в сторону их повышения.

2.7. Оплата труда педагогических работников Института производится в порядке, установленном для указанных работников Института по виду экономической деятельности "Образование".

2.8. Все виды устанавливаемых Институтом надбавок к должностному окладу являются частью заработной платы сотрудников и при работе неполный месяц начисляются пропорционально отработанному времени.

2.9. С учетом условий труда работникам Института устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III Положения.

2.10. Работникам Института устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV Положения.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам Института устанавливаются выплаты компенсационного характера.

3.2. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам Института 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);

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

3.3. Оплата труда работников Института, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

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

Института устанавливается доплата по соглашению сторон, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

3.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам Института за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878) 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).

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время работникам учреждений устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, трудовыми договорами, а также отраслевым (межотраслевым) соглашением.

3.6. Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам учреждений устанавливаются в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2017, № 25, ст. 3594).

3.7. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работников Института 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. Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет финансового обеспечения.

Размер выплат стимулирующего характера, устанавливаются Институтом в пределах фонда оплаты труда.

4.3. Условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением, коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, и конкретизируются в трудовом договоре работника.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

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

4.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

4.5.1 Для научных работников Института:

4.5.1.1 Рейтинговые стимулирующие надбавки :

за участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также участие в семинарах, проводимых учреждением, выступления по поручению руководства учреждения на конференциях и симпозиумах;
за публикационную активность в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, в журналах, индексируемых в наукометрических базах данных;
за публикации по профилю научной деятельности учреждения монографий, книг и учебников;

за наличие объектов интеллектуальной собственности, получение охранных документов, патентов на них;

за осуществляемое по поручению руководства учреждения наставничество, научное руководство аспирантами;

за присуждение ученой степени и (или) ученого звания и (или) почетного звания.

Рейтинговые стимулирующие надбавки определяются в соответствии с Методикой расчета рейтинговых стимулирующих надбавок научным работникам и руководителям научных структурных подразделений.

Методика расчета рейтинговых стимулирующих надбавок научным работникам и руководителям научных структурных подразделений приведена в приложении № 3 к настоящему Положению

4.5.1.2. Прочие стимулирующие надбавки -

за трудовой вклад научного работника в выполнение проводимых учреждением научно-исследовательских работ (в составе временных творческих коллективов);

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

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

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

за участие в методической работе и инновационной деятельности учреждения;

за освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;

за использование новых эффективных технологий в процессе работы;

за успешное выполнение планов научно-исследовательских работ и других работ исследовательского характера за определенный срок (квартал, год) или по завершении работы (этапа);

за достижения в инновационной деятельности учреждения;

за выполнение особо важных и срочных работ;

за наличие ученой степени (в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению)

за другие показатели и условия.

4.5.1.3. Премии устанавливаются:

- за достижение высоких научных результатов мирового уровня;
- за качество и эффективность исследований по результатам работы (по завершении работы, этапа);
- за своевременное и качественное исполнение своих должностных обязанностей за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год) либо в разовом порядке;
- за разработку эффективных инициативных предложений по совершенствованию научной деятельности;
- за создание охраняемых результатов интеллектуальной деятельности;
- за участие в организации и проведении научных мероприятий.

4.5.2. Для научно-технических работников основных научных подразделений и работников вспомогательных подразделений Института:

за трудовой вклад научно-технического работника в выполнение проводимых Институтом НИР (в составе временных творческих коллективов);

за участие научно-технических работников под руководством научного работника, в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций;

за непосредственное участие в выполнении грантов, договорах на выполнение НИР с заказчиками и других приносящих доход мероприятиях;

за освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;

за инициативу и применение в работе новых форм и методов организации труда;

за участие в выполнении особо важных работ;

за успешное выполнение планов научно-исследовательских работ и других работ исследовательского характера за определенный срок (квартал, год) или по завершении работы (этапа);

за выполнение работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей;

за выполнение дополнительного объема работ, связанного с обеспечением исследований по договорам (соглашениям, контрактам) НИР с заказчиками, грантам российских и международных фондов на проведение исследований и других приносящих доход деятельность, предусмотренных уставом Института;

за высокую эффективность и результативность труда;

за успешную сдачу отчетов (финансового, производственного характера и др.).

4.5.3. Для работников учреждений, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, учитывается:

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

выполнение особо важных и срочных работ и других видов работ, связанных со спецификой деятельности учреждения;

другие показатели и условия.

Порядок и условия применения стимулирующих выплат (премий) для работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих приведены в приложении № 2 к настоящему Положению.

4.5.4. Для всех категорий работников:

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

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

за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

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

за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

за участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;

за разработку и внедрение рационализаторских предложений;
за другие показатели и условия.

4.5.5. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Условия получения выплат стимулирующего характера определяются в соответствии с данным Положением -, периодичность данных выплат устанавливаются в действующем трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работника.

4.5.6. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера, которая выплачивается работнику с периодичностью, указанной в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), определяется с учетом достижения условий (значений критериев и показателей), установленных для данной выплаты.

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

5.1. 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; 2018, № 47, ст. 7262).

5.2. Размер оклада руководителя учреждения определяется Министерством науки и высшего образования Российской Федерации 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.

5.3. Оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30% ниже оклада руководителя учреждения приказами по учреждению.

5.4. Руководителю учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам работы.

5.5. 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.

5.6. Премияльные 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.

5.7. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой III Положения в зависимости от условий труда.

5.8. Заместители руководителя учреждения и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами III и IV Положения в зависимости от условий их труда.

5.9. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (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).

VI. Другие вопросы

6.1. Выплата материальной помощи руководителю учреждения производится на основании подтверждающих документов в следующих случаях:

- а) вступление в брак руководителя учреждения (в размере оклада);
- б) рождение ребенка у руководителя учреждения (в размере оклада);
- в) смерть супруга, супруги, родителей, детей руководителя учреждения (в размере оклада);
- г) утрата или повреждение имущества руководителя учреждения в связи с несчастным случаем, стихийным бедствием (в размере оклада);

д) 50-летие, 60-летие руководителя учреждения и далее каждые пять лет (в размере оклада);

е) болезнь руководителя учреждения свыше одного месяца подряд (в размере оклада).

6.2. В случае смерти руководителя учреждения материальная помощь выплачивается семье умершего (супруге (супругу), родителям, детям) на основании подтверждающих родство документов (в размере оклада).

6.3. Решение о выплате материальной помощи руководителю учреждения оформляется приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

6.4. Условия выплаты материальной помощи и других выплат социального характера работникам Института устанавливаются в соответствии с Порядком применения выплат социального характера (Приложение № 5 к настоящему Положению)

Приложение 1

к Положению об оплате труда работников
Федерального государственного бюджетного
учреждения науки Института динамики геосфер
имени академика М.А. Садовского Российской
академии наук утвержденного приказом ИДГ РАН

от "19" июля 2021 г. № 45

**Размеры окладов (должностных окладов)
по профессиональным квалификационным группам/
квалификационным уровням**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада (рублей)
1. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня			
1.1.	4 квалификационный уровень	Лаборант-исследователь, стажер-исследователь	14900
2. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников третьего уровня:			
2.1.	2 квалификационный уровень	Инженер-исследователь	17000
3. Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений:			
3.1.	1 квалификационный уровень	Младший научный сотрудник	23800
		Научный сотрудник	26100
		Заведующий (начальник) техническим архивом	
3.2.	2 квалификационный уровень	Старший научный сотрудник	27300
		Заведующий (начальник): аспирантурой, отделом научно-технической информации, другого структурного подразделения (за исключением должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3-5 квалификационным уровням)	
3.3.	3 квалификационный уровень	Ведущий научный сотрудник	32624
		Заведующий (начальник) научно-исследовательским сектором (лабораторией), входящим в состав научно-исследовательского отдела	

		(лаборатории, отделения) , начальник (руководитель) бригады (группы)	
3.4.	4 квалификационный уровень	Главный научный сотрудник Заведующий (начальник) научно-исследовательским отделом (лабораторией, отделением, сектором), ученый секретарь	36309
4. Профессиональная квалификационная группа “Общепромышленные должности служащих первого уровня”:			
4.1.	1 квалификационный уровень	Агент; агент по закупкам; агент по снабжению; архивариус; делопроизводитель; кассир; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; секретарь-стенографистка; табельщик	13000
4.2.	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	13400
5. Профессиональная квалификационная группа “Общепромышленные должности служащих второго уровня”:			
5.1.	1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам; инспектор лаборант; секретарь руководителя; техник; техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра; техник-конструктор; техник-лаборант; техник по защите информации; техник-программист,	13800
5.2.	2 квалификационный уровень	Заведующий архивом; заведующий бюро пропусков; заведующий канцелярией; заведующий копировально-множительным бюро; заведующий складом. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	15100
		Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший".	15100

5.3.	3 квалификационный уровень	Заведующий научно-технической библиотекой; начальник хозяйственного отдела. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	16301
5.4.	4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	17100
6. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня":			
6.1.	1 квалификационный уровень	Бухгалтер; документовед; инженер; инженер по защите информации; инженер по инвентаризации строений и сооружений; инженер-конструктор (конструктор); инженер-лаборант; инженер по научно-технической информации; инженер по нормированию труда; инженер по организации и нормированию труда; инженер по организации труда; специалист по охране труда; специалист по мобилизационной работе ; инженер по патентной и изобретательской работе; инженер по подготовке кадров; инженер по ремонту; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); математик; специалист по защите информации; специалист по кадрам; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по планированию; экономист по финансовой работе; юрисконсульт	19600
6.2.	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	21200

6.3.	3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	22400
6.4.	4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	23900
6.5.	5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях; заместитель главного бухгалтера; руководитель группы.	25800
7. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня":			
7.1.	1 квалификационный уровень	Начальник отдела информации; начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник отдела материально-технического снабжения; руководителя службы охраны труда; начальник отдела охраны труда; начальник отдела патентной и изобретательской работы; начальник отдела подготовки кадров; начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации; начальник планово-экономического отдела; начальник финансового отдела; контрактный управляющий.	27800
7.2.	2 квалификационный уровень	Главный (специалист по защите информации, энергетик) <i>(за исключением случаев, когда должность с наименованием "главный" является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием "главный" возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации).</i>	29100
7.3.	3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	30800
8. Профессиональная квалификационная группа "Должностей профессорско-преподавательского состава":			
8.1.	2 квалификационный уровень	Старший преподаватель	26250

8.2.	3 квалификационный уровень	Доцент	29400
8.3.	4 квалификационный уровень	Профессор	33400
9. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"			
9.1	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;	13000
9.2	2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	13500
10. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"			
10.1	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля	14000
10.2	2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	15000
10.3	3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	16500
10.4	4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	18000

Примечание:

Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются в зависимости от квалификации работника и объема работ на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора института.

Должностной оклад научного руководителя Института устанавливается в размере 72 836 руб. 00 коп.

Должностной оклад руководителя научного направления Института устанавливается в размере 64 743 руб. 00 коп.

Должностной оклад главного инженера устанавливается в размере 26 292 руб. 00 коп.

Должностные оклады сотрудников, работающих по состоянию на 01.08.2021 на должностях Заведующий канцелярией и Заведующий складом устанавливаются в размере 18708 руб. 00 коп. в соответствии с п.п 1.8 и 2.3 Положения.

к Положению об оплате труда работников
Федерального государственного бюджетного
учреждения науки Института динамики геосфер
имени академика М.А. Садовского Российской
академии наук утвержденного приказом ИДГ РАН

от "19" июня 2021 г. № 45

П О Р Я Д О К

**применения разовых стимулирующих выплат (премий) для работников,
осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих
в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки Институте
динамики геосфер имени академика М.А.Садовского Российской академии наук**

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок применения разовых стимулирующих выплат (премий) для работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки Институте динамики геосфер имени академика М.А.Садовского Российской академии наук (ИДГ РАН) (далее – Порядок) разработан в целях повышения результативности работников ИДГ РАН, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих – своевременного и качественного выполнения профессиональных обязанностей, поручений и заданий.

1.2. Разовые стимулирующие выплаты (премии) устанавливаются работникам ИДГ РАН, осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих, с учетом сложности и специфики выполненной работы, количества, качества и результативности затраченного труда.

2. Виды премий

2.1. Устанавливаются следующие виды премий работникам ИДГ РАН, осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих:

- премия по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- премия за образцовое качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

2.2. Премии за выполнение особо важных и срочных работ выплачиваются работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

2.3. Премии за интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются работникам ежемесячно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитываются:

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

3. Процедура установления и размеры разовых стимулирующих выплат (премий)

3.1. Премии устанавливаются директором ИДГ РАН на основании данного Порядка.

3.2. Основанием для установления премий является представление руководителя структурного подразделения ИДГ РАН.

3.3. При определении размеров премии учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

3.4. Премия может выплачиваться за счет всех источников финансирования Института и предельными размерами не ограничивается.

к Положению об оплате труда работников
Федерального государственного бюджетного
учреждения науки Института динамики геосфер
имени академика М.А. Садовского Российской
академии наук утвержденного приказом ИДГ РАН
от “ 19 “ июня 2021 г. № 45

МЕТОДИКА
расчета рейтинговых стимулирующих надбавок Федерального государственного
бюджетного учреждения науки Института динамики геосфер имени академика
М. А. Садовского Российской академии наук

1. Общие положения

- 1.1. Настоящая Методика расчета рейтинговых стимулирующих надбавок в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки Института динамики геосфер Российской академии наук (далее – Методика) разработана в соответствии с Постановлением Президиума Российской академии наук от 23 декабря 2008г. № 652.
- 1.2. Рейтинговые надбавки распределяются пропорционально индивидуальным рейтингам научных работников, определяемым на основе учета результатов их работы за предыдущие два года.

2. Определение индивидуальных рейтингов научных работников, порядок их учета

Индивидуальный рейтинг научных работников является суммой баллов, определяемых в соответствии с нижеприведенной методикой.

2.1. Публикации в рецензируемых периодических изданиях.

За публикации типа «article» , «review» и “Conference Proceedings” в периодических изданиях, включенных в базы реферативной информации Web of Science (WoS) или Scopus или РИНЦ устанавливается балл, определяемый в соответствии с квартилем журнала в WoS/Scopus. Материалы типа Abstract при расчете рейтинга не учитываются.

Квартиль	Q1	Q2	Q3	Q4, без кварт.	Conf. Proc, публикации, входящие в ядро РИНЦ, но не входящие в WoS или Scopus
K_I	500	250	200	100	50

Примечание 1. Если квартиль WoS отличается от Scopus, то в расчете берется максимальный.

Примечание 2. Для российских журналов, индексируемых в WoS или Scopus, учитывается только переводной вариант статьи.

Примечание 3. Учитываются только те статьи, в которых в качестве аффилиции указано правильное название ИДГ РАН в соответствии с Уставом Института. (За исключением случаев, предусмотренных п.2.10).

2.2. Публикации в сборниках ИДГ РАН.

С целью стимулирования публикации качественных статей в сборниках научных трудов ИДГ РАН (ежегодных или тематических) устанавливается балл:

$$I=75$$

2.3. Монографии и учебники

За монографии, имеющие шифр ISBN или ISSN (для электронных изданий), представленные на Ученом совете и рекомендованные им к публикации, а также за учебники и учебные пособия, имеющие гриф Минобрнауки России (рекомендованные учебно-методическими объединениями) устанавливается балл

$$I=75 \times V/N,$$

где коэффициент V равен объему издания в учетно-издательских листах, N – количество соавторов.

2.4. Создание охраняемых объектов интеллектуальной собственности, права на которые принадлежат ИДГ РАН.

За создание объекта интеллектуальной собственности, правообладателем которых является ИДГ РАН, устанавливаются следующие баллы:

Изобретение	250
Полезная модель	200
Промышленный образец	150
Программа ЭВМ	100
База данных	100
Ноу-хау	50

2.5. Участие в конференциях

За личное участие во всероссийских или международных конференциях докладчику устанавливаются следующие баллы :

Пленарный или приглашенный доклад	150
Секционный, в том числе стендовый, доклад	50

Примечание. Баллы за участие в конференции устанавливаются единожды - либо за личное участие, либо за издание "Conference Proceedings" (п.2.1) (берется максимальный балл).

2.6. Защита диссертаций

За защиту диссертации устанавливаются баллы :

Кандидатская диссертация	250
Научное руководство кандидатской диссертацией	250
Докторская диссертация	1500
Научный консультант по докторской диссертации	250

2.7. Преподавательская деятельность

За чтение научно-образовательного курса лекций на базовой кафедре ИДГ РАН в МФТИ устанавливается балл **100** за каждый семестр курса.

За научное руководство при защите магистерской диссертации устанавливается балл **100**.

За научное руководство при защите бакалаврской работы устанавливается балл **50**.

2.8. Результаты научной деятельности учитываются в индивидуальном рейтинге научного работника при условии, если они соответствуют тематическому плану работ Института.

2.9. Индивидуальный рейтинг научных работников, работающих по совместительству, умножается на коэффициент, равный отношению продолжительности рабочего времени совместителя в месяц к нормальной продолжительности рабочего времени штатного работника на аналогичной должности. При этом в расчет принимаются только те результаты, которые получены при работе в организации – источнике выплат и официально к ней отнесены¹.

2.10. Для работников, поступивших на работу в Институт менее, чем за два года до года выплаты надбавок стимулирующего характера, при расчете индивидуального рейтинга учитываются их результаты, полученные по прежнему месту работы.

2.11. С целью повышения эффективности руководства научно-исследовательской работой, индивидуальный рейтинг руководителей подразделений устанавливается путем сложения 75 процентов индивидуального рейтинга, вычисленного по вышеприведенным правилам, и 50 процентов среднего рейтинга научных работников подразделения.

2.12. С целью закрепления в ИДГ РАН молодых исследователей, не являющихся аспирантами очной формы обучения, в течение 3 лет после получения первого высшего образования их индивидуальный рейтинг устанавливается путем умножения индивидуального рейтинга, вычисленного по вышеприведенным правилам, на повышающий коэффициент **МИ=2**.

2.13. Для аспирантов и соискателей ученой степени, работающих в организации, устанавливается повышающий коэффициент **МИ=2**, который применяется в случае, если сотрудник был аспирантом или соискателем не менее 4 календарных месяцев в рассматриваемом году.

¹ Наличие наименования организации, как места выполнения работы, в публикациях, материалах конференций и иных результатах научной деятельности, учитываемых при расчете индивидуального рейтинга

3. Процедура назначения рейтинговых надбавок

- 3.1. Комиссия по определению рейтинговых надбавок создается приказом директора Института из числа ведущих ученых ИДГ РАН. Комиссия осуществляет подготовку предложений для Ученого совета и руководства Института по утверждению индивидуальных рейтингов.
- 3.2. Для начисления рейтинговых надбавок определяется индивидуальный рейтинг научного работника по следующему алгоритму.

Сотрудники структурных подразделений передают информацию об опубликованных работах, объектах интеллектуальной собственности и выступлениях на конференциях в аппарат Ученого секретаря через заведующих лабораторий.

Ученый секретарь Института в срок до **20 декабря** представляет имеющуюся информацию в Комиссию по определению индивидуальных рейтингов.

Комиссия проверяет корректность представленной информации, формирует единую базу результатов научной деятельности сотрудников Института и рассылает всем сотрудникам Института информацию об их рейтинге в срок до **13 января**.

В случае несогласия с результатами расчета, сотрудник вправе представить в комиссию обоснованные возражения через заведующего лабораторией в срок до **15 января**.

Утверждение предложений по величине индивидуальных рейтингов происходит на заключительном заседании комиссии в срок до **19 января**.

Окончательное решение по спорным вопросам принимает, с учетом мнения Комиссии, руководитель Института.
- 3.3. Результаты расчета индивидуальных рейтингов доводится до сведения Ученого Совета института в срок до 20 января.
- 3.4. Все решения директора Института Ученого совета и Комиссии, касающиеся реализации процедуры назначения рейтинговых надбавок, включая процедуру расчетов, а также соответствующие приказы по Институту, должны быть доступны для ознакомления всем работникам Института.
- 3.5. Рейтинговая стимулирующая надбавка определяется ежемесячно на основании индивидуального рейтинга научного работника, исходя из общей суммы финансирования, выделенного на выплату рейтинговой надбавки, утвержденной приказом директора Института.

Приложение 4

к Положению об оплате труда работников
Федерального государственного бюджетного
учреждения науки Института динамики геосфер
имени академика М.А. Садовского Российской
академии наук утвержденного приказом ИДГ РАН

от " 19 " июня 2021 г. № 45

П О Р Я Д О К

**применения выплат стимулирующего характера за наличие ученой степени
в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки Институте динамики
геосфер имени академика М.А.Садовского Российской академии наук**

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок применения стимулирующих выплат научным сотрудникам Федерального бюджетного учреждения науки Институт динамики геосфер имени академика М.А.Садовского Российской академии наук за наличие ученой степени разработан в целях повышения мотивации научных сотрудников, заведующих лабораториями и ученого секретаря к повышению уровня квалификации.

2. Виды и суммы выплат

2.1. Стимулирующие ежемесячные выплаты научным сотрудникам, заведующим лабораториями, ученому секретарю, имеющим ученую степень Кандидат наук - в сумме 3000 руб

2.2. Стимулирующие ежемесячные выплаты научным сотрудникам, заведующим лабораториями, ученому секретарю, имеющим ученую степень Доктор наук - в сумме 7000 руб

к Положению об оплате труда работников
Федерального государственного бюджетного
учреждения науки Института динамики геосфер
имени академика М.А. Садовского Российской
академии наук утвержденном приказом ИДГ РАН

от "19" июля 2021 г. № 45

П О Р Я Д О К

применения выплат социального характера в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки Институте динамики геосфер Российской академии наук

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок применения выплат социального характера в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки Институте динамики геосфер имени академика М.А. Садовского Российской академии наук (далее – Порядок) разработан с целью установления видов выплат социального характера и соответствующих процедур

2. Виды выплат социального характера

2.1. Единовременная материальная помощь предоставляется работникам Института, оказавшимся в трудной жизненной ситуации либо нуждающимся в материальной помощи, в качестве меры социальной поддержки в связи:

- с рождением либо усыновлением ребенка
 - установлением ребенку инвалидности
 - со смертью близкого родственника
 - с полной или частичной стойкой утратой работником трудоспособности в связи с исполнением им в Институте своих трудовых обязанностей
- и иных аналогичных случаях.

2.2. В случае смерти работника Института материальная помощь выплачивается семье умершего (супруге (супругу), родителям, детям) на основании подтверждающих родство документов.

2.3. Премия к юбилейным датам работников и праздникам.

3. Процедура установления и источники финансирования выплат социального характера

3.1. Выплаты социального характера устанавливаются директором ИДГ РАН на основании данного Порядка.

3.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор Института на основании письменного заявления работника с указанием причин для выплаты материальной помощи и приложением документов (копий документов), подтверждающих право на ее получение.

3.3. При назначении единовременной материальной помощи учитывается стаж работы сотрудника и его личный вклад в развитие Института

3.4. Выплаты социального характера производятся из средств, составляющих прибыль Института от финансово-хозяйственной деятельности после уплаты налога.