

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Амурской объединенной  
первичной профсоюзной организации  
профсоюза работников РАН  
к.б.н. Л.М. Павлова  
2024 год

УТВЕРЖДАЮ:

И.о. директора ИГиП ДВО РАН,  
чл.-корр. РАН А.А. Сорокин  
« 25 » ноября 2024 год

## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Федерального государственного бюджетного учреждения науки  
Института геологии и природопользования  
Дальневосточного отделения Российской академии наук  
(ИГиП ДВО РАН)

### I. Общие положения.

1. Настоящее положение разработано в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», Трудовым кодексом Российской Федерации, Примерным положением 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» (утв. приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 14 марта 2024г. № 194) и другими нормативно-правовыми актами.

2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института геологии и природопользования Дальневосточного отделения Российской академии наук (далее – Институт) за счет всех не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования, в том числе за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности (далее финансовое обеспечение).

Определяет порядок формирования фонда оплаты труда, размеры и порядок установления должностных окладов и тарифных ставок по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Системы оплаты труда работников Института, включая размеры должностных окладов (далее - оклады), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

При утверждении положения об оплате труда работников Института необходимо учитывать мнение представительного органа работников.

Размеры окладов, ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

Фонд оплаты труда работников Института формируется за счет финансового обеспечения

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

5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников Института, в том числе при работе по совместительству. Оплата труда работников Института, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены должностные обязанности.

7. Размер должностного оклада работников, устанавливаемый в соответствии с Положением, в случае изменения системы оплаты труда работников не может быть меньше должностного оклада, выплачиваемого работникам до ее изменения, при условии сохранения, работникам до ее изменения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленные трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации,

содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

8. На работников Института распространяются нормативные документы Российской Федерации в части государственных гарантий по оплате труда, в т.ч. минимального размера оплаты труда, сроков и очередности выплаты заработной платы, обязательных выплат компенсационного и квалификационного характера, оплаты отпусков, начисления и оплаты страховых взносов.

## **II. Порядок и условия оплаты труда работников Института.**

9. Система оплаты труда работников Института устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях (утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 г № 822, с изменениями и дополнениями);
- перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях (утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 г № 818, с изменениями и дополнениями);
- 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 Российской Федерации;
- мнения представительного органа работников;
- отраслевого (межотраслевого) соглашения;
- 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).

10. Оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Размеры окладов работников Института устанавливаются на основе отнесения их должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), приведенные в приложениях № 1 и № 2 к настоящему Положению, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

11. В случае если должности работников, включенные в ПКГ, не распределены по квалификационным уровням, то размеры окладов устанавливаются в целом по соответствующей ПКГ.

Размеры окладов, не включенных в ПКГ, устанавливаются в зависимости от сложности труда.

12. Размеры должностных окладов пересматриваются в случае, если они установлены в меньшем размере, чем предусмотрено типовым Положением. Принятие настоящего Положения не является основанием для снижения окладов, если они установлены в большем размере, чем предусмотрено типовым Положением.

13. Должностные оклады научным работникам определены с учетом выплат за ученую степень. (п.4 ст.163 ФЗ № 185 от 02.07.2013г)

14. Размеры окладов работников Института, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Должностные оклады по разрядам выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих приведены в Приложении № 2 к настоящему Положению.

15. Система оплаты труда предусматривает привлечение к работе работников на основе гражданско-правового характера в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

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

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

18. Оплата труда работников производится из фонда оплаты труда, согласно штатному расписанию, на основании должностных окладов (ставок), часовых тарифных ставок (при почасовой оплате), в том числе лиц, принятых по совместительству.

Почасовая оплата труда применяется для работников:

- имеющих сменный режим работы (сторож), которым вводится суммированный учет рабочего времени за календарный год;

- осуществляющих руководство докторантами, аспирантами.

19. Штатное расписание утверждается приказом директора и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих Института. В течение года в штатное расписание могут вноситься изменения и дополнения в связи с изменением объема работ и организационно-технических условий.

20. Из части фонда оплаты труда, сформированной за счет средств, поступивших от приносящей доход деятельности, производится оплата труда исполнителям работ и содействующим в выполнении работ в пределах утвержденной сметы расходов по гранту, хоздоговору, государственному контракту, соглашению. Оплата работникам производится на основании представления руководителя, ответственного за исполнение работ, с учетом качества выполненных работ, квалификации исполнителя, понесенных трудовых затрат и приказа директора.

21. Из части фонда оплаты труда, сформированной за счет накладных расходов по хозяйственным договорам, расходов на организационно-техническое сопровождение проектов и плановых накоплений, также может производиться выплата денежных вознаграждений работникам. Выплата производится по распоряжению директора института в пределах средств, определенных на оплату труда в сметах накладных расходов, расходов на организационно-техническое сопровождение проектов и плановых накоплений.

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

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

В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам Института осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

а) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

- районный коэффициент;
- процентная надбавка за стаж работы в южных районах Дальнего Востока.

Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

б) Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

в) Надбавка водителям за классность в размере:

- 1 класс – 25% оклада;
- 2 класс – 10% оклада.

Надбавка выплачивается за время работы в качестве водителя. Надбавка за классность водителям не выплачивается за время, оплаченное по средней заработной плате (отпуск, дни болезни, выполнение государственных и общественных обязанностей) и за время нахождения водителя в ремонте.

г) Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

д) Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Оплата труда работникам Института, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, признанных таковыми по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте – 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Порядок проведения специальной оценки условий труда установлен Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

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 учреждений в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается доплата, 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).

Надбавка за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада) – за каждый час работы в ночное время.

Надбавка за работу в праздничные и выходные дни:

- работникам, труд которых оплачивается по часовым тарифным ставкам, в размере не менее двойной часовой тарифной ставки.

- работникам, получающим месячный оклад, в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный 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.

Доплата за сверхурочные работы (статья 153 ТК РФ). За первые 2 часа – в 1,5-ном размере, за последующие часы - в 2-ном размере, с учетом начислений компенсационных и стимулирующих выплат (ФЗ от 22.04.2024 г. № 91-ФЗ).

Доплата за увеличение объема работ;

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

23. Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

24. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к должностному окладу (ставке) по соответствующим ПКГ, без учета выплат за ученую степень, включенных в должностной оклад.

25. Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.

26. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

27. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и (или) в дополнительных соглашениях к ним.

#### **IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.**

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

- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) выплаты за качество выполняемых работ;
- в) премиальные по итогам работы.

Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет финансового обеспечения.

Конкретные выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

29. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы для всех категорий работников Института устанавливаются с учетом разрабатываемых в Институте показателей и критериев эффективности деятельности работников, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

При установлении выплат стимулирующего характера, основанием для их осуществления является:

*а) Для работников инженерно-технического, вспомогательного персонала, административно-управленческого персонала и МОП.*

Стимулирующие надбавки за:

- участие в работах, обеспечивающих высокий уровень выполнения планов научных исследований Института в соответствии с государственными заданиями в рамках Программы фундаментальных научных исследований, в том числе работам, обеспечивающих содержание и развитие необходимой для их выполнения материально-технической базы института;

- выполнение дополнительного объема работ, связанных с обеспечением исследований по хозяйственным договорам (соглашениям, контрактам), грантам российских и международных фондов на проведение исследований, разработок и других работ, предусмотренных Уставом Института;

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

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

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

- сложность и напряженность труда;

- повышенную интенсивность и результативность труда;

- оперативное выполнение дополнительного объема работ;

- профессиональное мастерство;

- увеличение объема выполненных работ.

- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;

- другие показатели и условия.

Премияльные выплаты за:

- успешное выполнение планов научных исследований и других работ исследовательского, административного и производственного характера;

- достижение особо высоких результатов в производственной деятельности;

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год), либо в разовом порядке;

- качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

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

- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Института;

- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;

- разработку и внедрение рационализаторских предложений;

- выполнение обязанностей ответственного лица за сохранность имущества с учетом номенклатуры и объема вверенных материальных ценностей.

*б) Для работников, выполняющих общие функции по содержанию материально-технической базы и рабочих специальностей:*

Стимулирующие надбавки и премии за:

- особый режим работы (обеспечение безаварийной и безотказной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения института;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы технологического оборудования и транспортных средств;
- качественное и своевременное выполнение порученного объема работ;
- высокий уровень исполнительской дисциплины;
- отсутствие сбоев и перерывов в работе оборудования;
- освоение и участие в разработке нового технологического оборудования;
- выполнение внеплановых работ;
- безаварийность и образцовое содержание автотранспортных средств;
- экономию ГСМ, резины и др.;
- организацию эффективной работы автотранспорта.
- за достижение особо высоких результатов в производственной деятельности;
- за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев год), либо в разовом порядке;
- другие показатели и условия.

*в) Для научных работников*

Стимулирующие надбавки за:

- Интенсивность и высокие результаты работы;
- Рейтинговая стимулирующая надбавка, за достижение деятельности научных сотрудников по итогам оценки результативности научной деятельности (ПРНД)

#### *1. Порядок расчета и размер показателя результативности рейтинговой стимулирующей надбавки (ПРНД.)*

1. Рейтинговые стимулирующие надбавки устанавливаются научному сотруднику в начале года на основе его индивидуального рейтинга (ПРНД), рассчитываемого по показателям работы за предыдущие три года при условии, что исследования выполнялись в соответствии с планами научных исследований Института и результаты опубликованы под грифом Института.

2. Рейтинговые надбавки научным сотрудникам начисляются пропорционально сумме баллов их ПРНД. Для определения индивидуального ПРНД научные сотрудники в соответствии с настоящим положением в установленные сроки подают заявки в специально созданную приказом директора Комиссию. Ответственность за достоверность представляемых в заявках сведений возлагается на научных сотрудников. Ответственность за соблюдение сроков подачи сотрудниками заявок и контроль достоверности содержащихся в них данных возлагается на руководителей научных лабораторий.

3. В течение месяца комиссия рассматривает и проверяет представленную информацию, расчеты ПРНД для каждого научного сотрудника и готовит итоговый список ПРНД всех научных сотрудников Института для рассмотрения на заседании Ученым Советом.

4. Ученый Совет принимает решение об установлении в текущем году научным сотрудникам показателей ПРНД, рассчитанных в соответствии с настоящим положением, и выносит рейтинговый список на утверждение директору.

5. Порядок исчисления индивидуального ПРНД научного сотрудника. ПРНД рассчитывается по результатам научной деятельности за предыдущие три года и является суммой баллов по основным видам научной деятельности первого и второго классов + баллы в случае защиты диссертации. При этом баллы по результатам первого класса суммируются без ограничений. По результатам второго класса сумма баллов не может превышать 60. При этом внутри второго класса нет ограничений по категориям.

6. Расчет авторского вклада в зависимости от позиции автора. Если в публикации нет специального определения вклада автора как основного (главного) автора, то основным считается автор, занимающий первую позицию в списке соавторов. При наличии в статье специального раздела, главным считается автор, определяющий вклад которого оговорен в этом разделе. Общие принципы распределения баллов по авторскому вкладу:

- если позицию основного (главного) автора занимает сотрудник Института, балл составляет 100%;

- если позицию основного (главного) автора в авторском списке занимает автор из другой организации, но сотрудники Института при этом составляют 50% и более авторского коллектива, то балл составляет 100%;

- если позицию основного (главного) в авторском списке занимает автор из другой организации и авторов из числа сотрудников Института менее 50%, то балл рассчитывается пропорционально числу сотрудников Института от общего числа авторов (но не менее 30%);

- баллы делятся между авторами - сотрудниками Института по общему согласию между ними или пропорционально численности авторов.

7. В случае, когда все авторы публикации первого класса являются научными сотрудниками ИГиП ДВО РАН, индивидуальный авторский вклад каждого из соавторов устанавливается по согласию между членами авторского коллектива, или определяется в равных долях между всеми авторами.

8. Авторский вклад научного сотрудника по публикациям второго класса рассчитывается в равных долях от общего балла между всеми авторами.

9. При публикации результатов автора под грифом нескольких организаций балл делится соответственно их количеству независимо от класса публикации.

10. При расчете ПРНД сотрудников, вышедших из длительного отпуска (декретный отпуск), допускается однократное использование рейтинговых показателей 1 года из трёх, непосредственно предшествующих отпуску.

11. При расчете ПРНД научных сотрудников, принятых на работу в Институт (не имеющих публикаций под грифом ИГиП ДВО РАН), учитывается личный вклад в их публикации за 3 последние года, в части пропорциональной численности авторского коллектива в каждой из публикаций (используется стандартная система расчёта).

12. Результаты первого класса:

- статьи в журналах, входящих в базу Science Citation Index (SCI), имеющих IF (WOS) – базовый бал – 90. В зависимости от рейтинга журнала устанавливается повышающий коэффициент за квартиль:

$$Q_1 - 2, Q_2 - 1.8, Q_3 - 1.4, Q_4 - 1.$$

При этом, если журнал входит в несколько предметных категорий WoS и имеет в них разный квартиль, то для расчета выбирается максимальный.

*Например, балл за статью в журнале 1-го квартиля ( $Q_1$ ) рассчитывается путем умножения базового балла на коэффициент:  $90 \times 2 = 180$  баллов. Далее балл делится в*

соответствии с договоренностью авторов или поровну между ними. Итоговый балл, подлежащий разделению между авторами-сотрудниками Института, определяется в соответствии с вкладом авторов (см п. б);

- статьи в журналах, входящих в перечень профессиональных журналов (подведомственные РАН, кроме Вестников, Scopus, WoS без IF) – 60 баллов.

### 13. Результаты второго класса:

- статьи в российских и иностранных журналах, не имеющих IF, включая электронные «Вестники» и статьи в научных сборниках – 7 баллов;

- для монографических изданий издательства «Наука» и ее отделений, балл значимости рассчитывается с учетом объема в учетно-издательских листах (т.е. примерно 23 машинописных страницы) умноженное на – 5 баллов (включение в расчет ПРНД монографий, изданных вне утвержденного ученым советом плана, а также учебников, имеющих гриф Минобрнауки РФ, определяется специальным решением ученого совета по конкретному изданию);

- за патент, являющийся результатом выполнения фундаментальных исследований, и организацией-заявителем, которого является институт – 20 баллов;

- за публикацию в сборниках материалов конференций, проводимых за рубежом (конгрессы, симпозиумы)- 6 баллов;

- за публикацию в сборниках материалов конференций, проводимых в России (Всероссийский и Международный уровень) – 4 балла;

- за публикацию в сборниках материалов региональных конференций – 2 балла.

14. Начисление баллов за личное участие с докладом в конференциях различного уровня. Балл начисляется лично докладчику. При устном (стендовом) представлении доклада данные по публикации материалов в сборнике конференции для докладчика не учитываются.

### 15. Стендовый доклад:

- на конференциях регионального уровня – 1 балл;

- на конференциях, проводимых в России (Всероссийские и Международные) – 6 баллов;

- на симпозиумах, конгрессах, конференциях, проводимых за рубежом – 9 баллов.

### 16. Устный доклад:

- на конференциях регионального уровня – 2 балл;

- на конференциях, проводимых в России (Всероссийские и Международные) – 12 баллов;

- на симпозиумах, конгрессах, конференциях, проводимых за рубежом – 15 баллов.

### 17. Пленарный доклад:

- на конференциях, проводимых в России (Всероссийские и Международные) – 20 баллов;

- на симпозиумах, конгрессах, конференциях, проводимых за рубежом – 30 баллов.

### 18. Начисление баллов за защиту диссертационных работ:

- за защиту кандидатской диссертации – 30 баллов;

- за защиту докторской диссертации – 50 баллов;

- за руководство аспиранта (соискателя), защитившего диссертационную работу – 20 баллов (при наличии соруководителей балл делится на их число).

19. На суммарный балл, полученный за публикации, для молодых исследователей (в течении 5 лет после окончания ВУЗа) устанавливается повышающий коэффициент (принимается на момент заполнения):

Первый год работы – 4;  
Второй год работы – 3;  
Третий, четвертый и пятый годы – 2.

20. Для научных сотрудников, работающих на условиях неполного рабочего дня или на условиях совмещения, рейтинговые баллы учитываются полностью (без учета доли ставки). При этом при подсчете рейтинговых надбавок учитываются только публикации, аффилированные с ИГиП ДВО РАН.

21. Рассмотрение особых обстоятельств и включение в расчет видов деятельности, не учтенных в перечне, рассматривается Комиссией по личным заявлениям научных сотрудников.

### Единовременные стимулирующие выплаты за публикацию.

1. Единовременные стимулирующие выплаты предоставляются научным сотрудникам за факт публикации рецензируемых статей в российских и международных периодических научных изданиях из перечня WoS, Scopus, а также в профессиональных журналах РАН.

2. Размер базовой стимулирующей выплаты за публикацию устанавливается директором ежегодно. Ранжирующие коэффициенты, в зависимости от рейтинга (квартиль) журнала, в котором опубликована статья, следующие: для  $Q_1$  – 1.5; для  $Q_2$  – 1.4; для  $Q_3$  – 1.2, для  $Q_4$  – 1. Для публикаций в журналах РАН, Scopus, WoS без IF коэффициент составляет 0.3.

3. Для предоставления выплаты статья должна иметь все выходные данные и быть опубликована в выпусках текущего года. Оплата переводных статей в российских периодических научных изданиях производится по факту выхода переводной версии на сайте зарубежного издательства или наличия полных выходных данных и оттиска статьи на английском языке.

4. Размер единовременной выплаты рассчитывается, исходя из авторского вклада. Если в публикации нет специального определения вклада автора как **основного (главного)** автора, то основным считается автор, занимающий первую позицию в списке соавторов. При наличии в статье специального раздела, главным считается автор, определяющий вклад которого оговорен в этом разделе. Общие принципы распределения выплаты по авторскому вкладу:

- если позицию **основного (главного)** автора занимает сотрудник Института, размер выплаты составляет 100%;

- если позицию **основного (главного)** автора в авторском списке занимает автор из другой организации, но сотрудники Института при этом составляют 50% и более авторского коллектива, то размер выплаты составляет 100%;

- если позицию **основного (главного)** автора в авторском списке занимает автор из другой организации, но сотрудники Института при этом составляют менее 50%, то размер выплаты рассчитывается пропорционально числу сотрудников Института от общего числа авторов (но не менее 30%);

- единовременная выплата делится между авторами- сотрудниками Института по общему согласию между ними или пропорционально численности авторов.

Если в аффилиациях автора указано несколько организаций, то сумма его выплаты делится пропорционально количеству аффилиаций.

- **Участие в экспертной деятельности** (количество проведенных экспертиз с выдачей соответствующих экспертных заключений, количество подготовленных заключений о соответствии диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук);

- **Наставничество** (научным работникам, закрепленным в качестве наставников);

- **Научное руководство** (научно-методическое руководство научными школами и направлениями Института, научное руководство формированием и выполнением работ по привлечению и осуществлению научных грантов, контрактов и договоров, руководство научно-исследовательской деятельностью аспирантов, направленной на подготовку диссертации к защите);

- **Осуществление образовательной деятельности** (по образовательным программам высшего образования- программ бакалавриата, программ специалитета, программ магистратуры);

- **Привлечение финансирования** (гранты, пожертвования; по договорам на выполнение НИР, экспертиз; по договорам на оказание информационных и аналитических услуг; от оказания услуг центрами коллективного пользования научным оборудованием, уникальными установками и иных видов деятельности, предусмотренных уставом Института).

- **Надбавки за выполнение научных работ по приоритетным направлениям** Программ фундаментальных исследований в области Наук о Земле устанавливаются научным работникам - исполнителям и руководителям исследований.

- **Надбавки за выполнение дополнительных научно-организационных обязанностей** устанавливаются научным работникам, выполняющим помимо плановых научных исследований, значительные объемы постоянных поручений научно-организационного характера (руководство секциями Ученого совета, научными советами и комиссиями, руководство отделами, лабораториями в целях сохранения непрерывной научной деятельности, организация работы музейных экспозиций, редактирование научных изданий и т.п.).

- **Надбавки за выполнение дополнительных или особо ответственных работ**, связанных с большими затратами труда при освоении новых передовых методов исследования преодолением трудностей при освоении или разработке новых методов исследования, созданием специальных установок и т.д.

- **Ежемесячная персональная надбавка в размере 15% к должностному окладу для молодых специалистов** (научным работникам в возрасте до 35 лет включительно) При установлении научным работникам персональной надбавки не учитывается доплата за ученую степень.

- **Ежемесячная выплата молодым ученым** в течение 3 лет после присуждения ученой степени, в размере 10% от оклада.

Премияльные выплаты:

Премияльные выплаты назначаются с учетом индивидуальных результатов труда каждого научного работника, а также характера и степени его участия в достижении коллективных результатов труда:

- за достижения высоких научных результатов в проводимых научно-исследовательских работах;

- за качество и эффективность исследований (по завершении работы, этапа);

- за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде, либо в разовом порядке;

- за разработку эффективных инициативных предложений по совершенствованию научной деятельности, инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Института (конференций, семинаров, школ и т.д.);

- за выполнение порученной работы, связанной с обеспечением научного процесса или уставной деятельностью Института;

- по результатам конкурсов научных работ, объявленных ученым советом Института;

- за коммерциализацию результатов работ, выполняемых за счет средств федерального бюджета, участие в выставках, достижения в инновационной деятельности института;

- за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности.

30. Премии научным работникам на лучшую научную публикацию устанавливаются по результатам конкурсов, проводимых в Институте в соответствии с Положением о конкурсе печатных работ сотрудников Института

31. Выплаты стимулирующего характера (стимулирующие надбавки, премиальные выплаты) устанавливаются, работникам Института на определенный срок и выплачиваются по итогам работы за: месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год либо в разовом порядке). Основанием для выплаты является приказ директора.

32. Выплаты стимулирующего характера, обеспечивающие реализацию Указа Президента РФ от 7.05.2012 г № 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, связанных с приносящей доход деятельностью. При отсутствии средств, размеры стимулирующих надбавок и премий могут уменьшаться или сниматься полностью.

33. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются Институтом самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, сформированного из всех источников, максимальным размером не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых работниками.

34. Конкретный размер стимулирующей выплаты может определяться как в процентах к должностному окладу работника, так и в абсолютном размере. Выплаты стимулирующего характера могут осуществляться одновременно по различным показателям.

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

35. Условия оплаты труда директора определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329.

36. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется Министерством науки и высшего образования РФ в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости

учреждения, и указывается в трудовом договоре, либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с директором Института.

37. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются приказом директора, на 10 - 30% ниже должностного оклада директора.

38. По решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации директору устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

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

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

## **VI. Индексация заработной платы.**

41. В соответствии со статьей 134 Трудового кодекса РФ индексация должностных окладов (тарифных ставок) (далее по тексту «индексация») направляется на обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников Института, ее покупательной способности в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги не реже одного раза в год, учитывая финансовое обеспечение Института. В качестве коэффициента индексации используется индекс потребительских цен по России в целом, утвержденный Росстатом за прошедший календарный год. Коэффициент индексации применяется к должностному окладу.

42. Корректировка должностных окладов (тарифных ставок) в сторону повышения производится из средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и в соответствии со следующими документами:

- Распоряжение Правительства Российской Федерации;
- Письмо Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

43. Размеры окладов по каждой должности и профессии, должны быть не ниже минимального размера оплаты труда, установленного статьей 1 Федерального закона от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», и подлежит соответствующей корректировке в случае внесения изменений в указанный закон.

44. Индексируется заработная плата Института путем внесения изменения в должностные оклады на коэффициент индексации в штатное расписание. Доплата за ученую степень индексации не подлежит.

45. При индексации заработной платы при применении повышающих коэффициентов (Приложение № 1, № 2), размеры должностных окладов округляются до полного рубля в пользу работника.

## **VII. Прочие выплаты**

46. Выплата материальной помощи директору производится по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации 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-летием, 55-летием, 60-летием руководителя учреждения и далее каждые пять лет (в размере оклада);
- е) болезнь руководителя учреждения свыше одного месяца подряд (в размере одного оклада)

47. Работники Института получают поощрительные выплаты в связи с юбилейными датами (50-летием, 55-летием, 60-летием, 65-летием, 70-летием, 75-летием, 80-летием, 85-летием) и уходом на пенсию.

48. Из фонда оплаты труда производится оплата:

- Вознаграждения авторам изобретений и лицам, содействующим созданию и использованию изобретений.
- Оплата ежегодных отпусков, учебных отпусков, компенсации за неиспользованный отпуск.
- Оплата за период обучения работников, направленных на профессиональную подготовку, повышение квалификации; дни медицинского обследования; дни участия в выполнении государственных или общественных обязанностей.
- Выплата пособия за первые три дня временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, только в случае заболевания и полученной травмы (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) самого работника.

49. Условия выплаты материальной помощи заместителям руководителя института, главному бухгалтеру и работникам, ее конкретные размеры устанавливаются локальным нормативным актом института с учетом мнения представительного органа работников.

### **VIII. Сроки оплаты труда.**

50. Выплата заработной платы производится два раза в месяц не позднее 7 и 22 числа каждого месяца. При совпадении выплаты с выходными или праздничными днями зарплата выдается перед этими днями

51. При выплате заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок в электронном виде или бумажном виде, в котором содержится информация о составных частях заработной платы, начисленной ему за соответствующий период, размерах и основных произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

52. Оплата по листкам временной нетрудоспособности производится в дни ближайшей выдачи заработной платы.

### **IX. Заключительные положения.**

53. Настоящее положение вступает в силу с момента его утверждения и действует бессрочно.

54. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения работников Института

**Приложение №1**

к Положению об оплате труда работников  
Федерального государственного  
бюджетного учреждения науки Института  
геологии и природопользования  
Дальневосточного отделения Российской  
академии наук, подведомственного  
Минобрнауки РФ

**Должностные оклады по профессиональным квалификационным группам /  
квалификационным уровням**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень	Должностной оклад, рублей
1 Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников сферы научных исследований и разработок (1*)		
<b>1. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня:</b>		
1.1.	<i>1 квалификационный уровень</i> Лаборант, техник	20223,34
1.2.	<i>2 квалификационный уровень</i> Техник 2	20749,15
1.3.	<i>3 квалификационный уровень</i> Техник 1 категории	21254,73
<b>2. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников третьего уровня:</b>		
2.1.	<i>1 квалификационный уровень</i> Инженер	22200,00
2.2.	<i>2 квалификационный уровень</i> Инженер 2 категории	23776,11
2.3.	<i>3 квалификационный уровень</i> Инженер 1 категории	25734,16
2.4.	<i>4 квалификационный уровень</i> Ведущий инженер	27692,18
<b>3. Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений:</b>		
3.1.	<i>1 квалификационный уровень</i> Младший научный сотрудник	33286,57
	Младший научный сотрудник со степенью кандидата наук	36286,57
	Научный сотрудник	33286,57
	Научный сотрудник со степенью кандидата наук	36286,57
	Научный сотрудник со степенью доктора наук	40286,57
3.2.	<i>2 квалификационный уровень</i> Старший научный сотрудник	38181,64

	Старший научный сотрудник со степенью кандидата наук	41181,64
	Заведующий аспирантурой	38181,64
3.3.	<i>3 квалификационный уровень</i>	
	Ведущий научный сотрудник со -степенью доктора наук	50078,73
	Ведущий научный сотрудник со степенью кандидата наук	46076,73
3.4.	<i>4 квалификационный уровень</i>	
	Главный научный сотрудник со степенью доктора наук, заведующий научно-исследовательской лабораторией со степенью доктора наук	54971,82
	Заведующий научно-исследовательской лабораторией (академик, член. кор. РАН)	47971,82
	Заведующий научно-исследовательской лабораторией со степенью доктора наук	54976,82
	Заведующий научно-исследовательской лабораторией со степенью кандидата наук	50971,82
	Ученый секретарь	50974,98
II Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (2*)		
<b>4. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"</b>		
4.1.	<i>1 квалификационный уровень</i>	
4.2.	<i>2 квалификационный уровень</i>	
<b>5. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"</b>		
5.1.	<i>1 квалификационный уровень</i>	
	Техник, помощник по компьютерным сетям и системам	20300,00
5.2.	<i>2 квалификационный уровень</i>	
	Техник 2 категории	20600,00
5.3.	<i>3 квалификационный уровень</i>	
	Техник 1 категории	22800,00
<b>6. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"</b>		
6.1.	<i>1 квалификационный уровень</i>	
	Инженер, инженер-программист, программист, инженер-электрик, инженер-механик, экономист, юристконсульт	27412,47
	*Помощник ученого секретаря, специалист по защите информации, специалист по связи с общественностью	27412,47
6.2.	<i>2 квалификационный уровень</i>	
	Инженер 2 категории, программист 2 категории	28070
6.3.	<i>3 квалификационный уровень</i>	

	Инженер 1 категории, документовед 1 категории, бухгалтер 1 категории	31328,53
6.4.	4 квалификационный уровень	
	Ведущий бухгалтер, ведущий экономист, ведущий юрисконсульт, ведущий инженер, ведущий специалист по кадрам	33428,42
6.5.	5 квалификационный уровень	
	Главный специалист по ОТ, ТБ, ПБ и штаба ГО	36083,75
	Заместитель главного бухгалтера	36083,75
<b>7. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"</b>		
7.1.	1 квалификационный уровень	
	Начальник отдела кадров, начальник 1-го отдела, начальник ЭТС	38880,95
<b>8. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена третьего уровня»</b>		
8.1.	Библиотекарь 1 категории	31328,53
8.3.	Специалист палеонтологического музея	27412,47
<b>9. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии четвертого уровня»</b>		
8.1.	Заведующий палеонтологическим музеем	38880,95

(1\*) Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 3 июля 2008 г. № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок» (зарегистрирован Министерством юстиции РФ 18 июля 2008 г., регистрационный № 12001) с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения РФ от 19 декабря 2008 г. № 740 н (зарегистрирован Министерством юстиции РФ 21 января 2009 года, регистрационный № 13147).

(2\*) Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован Министерством юстиции РФ 18 июня 2008 г., регистрационный № 11858) с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 11 декабря 2008 г. № 718н (зарегистрирован Министерством юстиции РФ 20 января 2009 г., регистрационный № 13140).

**Приложение № 2**

к Положению об оплате труда работников  
Федерального государственного  
бюджетного учреждения науки Института  
геологии и природопользования  
Дальневосточного отделения Российской  
академии наук, подведомственного  
Минобрнауки РФ

**Минимальные размеры окладов по разрядам выполняемых работ в соответствии с  
Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих**

№ п/п	Разряд выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Должностной оклад, рублей
	III Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих (3*)	
3.	<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»</b>	
	<i>1 квалификационный уровень</i>	
1.	1 разряд	
	Сторож, уборщик служебных помещений, дворник, подсобный рабочий	<b>20223,34</b>
2.	2 разряд	
	Уборщик производственных помещений	<b>20425,57</b>
	<i>2 квалификационный уровень</i>	
	<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»</b>	
	<i>1 квалификационный уровень</i>	
3.	4 разряд	
	Водитель автомобиля отборщик геологических проб, слесарь-электрик, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, заготовитель геологических образцов	<b>20500,00</b>

(3\*) Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» (зарегистрирован Министерством юстиции РФ 23 июня 2008 г., регистрационный № 11861 с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 августа 2008 г. № 417 н (зарегистрирован Министерством юстиции РФ 20 августа 2008 г., регистрационный № 12150).