

**Федеральное государственное бюджетное учреждение науки
Институт восточных рукописей Российской академии наук**

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
РАБОТНИКОВ ИВР РАН**

(новая редакция)

Санкт-Петербург

2024 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящее Положение регулирует порядок и условия оплаты труда, выплат стимулирующего и компенсационного характера за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг, средств от приносящей доход деятельности и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации (далее – РФ) источников финансирования работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института восточных рукописей Российской академии наук (далее – ИВР РАН).
- 1.2. Положение распространяется на руководителей, научных и других категорий работников, осуществляющих трудовую деятельность в ИВР РАН по основному месту работы и по совместительству (внешнему или внутреннему) в соответствии со штатным расписанием.
- 1.3. Настоящее Положение разработано в целях стимулирования деятельности работников ИВР РАН, направленной на высокие достижения в научно-исследовательской и иной деятельности, выполнение государственного задания, повышение эффективности их деятельности, а также на обеспечение работникам выплат стимулирующего и компенсационного характера в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации (далее – РФ).
- 1.4. Система оплаты труда, включающая должностные оклады, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается с учетом фонда оплаты труда ИВР РАН, сформированного на календарный год.
- 1.5. Положение разработано в соответствии с:
 - Трудовым кодексом РФ от 30.12.2001 г. №197-ФЗ;
 - Указом Президента РФ от 07.05.2012 г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
 - Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 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», 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 РФ от 14.08.2008 г. №425н «Об утверждении Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений»; приказом Минздравсоцразвития РФ от 03.07.2008 г. №305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»;
 - приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 г. №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
 - приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»;

- приказом Минтруда России от 26.04.2013 г. №167-н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;
- приказом Минобрнауки России от 14.03.2024 г. №194 «Примерное положение об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по видам экономической деятельности «Научные исследования и разработки»;
- Уставом и другими локальными нормативными актами ИВР РАН.

2. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА

- 2.1. Фонд оплаты труда работников ИВР РАН формируется самостоятельно за счет средств, выделяемых на финансовое обеспечение выполнения государственного задания учредителем ИВР РАН, Министерством науки и высшего образования РФ, грантов и иных не запрещенных законом источников. Фонд оплаты труда работников ИВР РАН состоит из базовой, стимулирующей и компенсационной частей.
- 2.2. В ИВР РАН устанавливается повременно-премиальная системы оплаты труда, если трудовым договором с работником не предусмотрена иная система. Повременная система оплаты труда предусматривает, что заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством РФ, при условии, что работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени (согласно табелю учета рабочего времени) и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).
- 2.3. Система оплаты труда работников ИВР РАН включает оплату труда:
- директора;
 - заместителей директора и главного бухгалтера;
 - научных работников;
 - иных категорий работников.
- 2.4. Размер должностного оклада **директора** определяется учредителем ИВР РАН в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости научного учреждения, и отражается в трудовом договоре с директором.
Выплаты стимулирующего характера директора ИВР РАН выплачиваются по решению учредителя за интенсивность и высокие результаты работы и премиальные выплаты по результатам работы. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются за достижение высоких результатов работы с указанием размера выплат. Премииальные выплаты осуществляются с учетом достижения показателей выполнения государственного задания, а также иных показателей эффективности деятельности ИВР РАН и его директора.
Выплаты компенсационного характера директору осуществляются в соответствии с трудовым законодательством РФ и настоящим Положением.
- 2.6. Должностные оклады **заместителей директора и главного бухгалтера** ИВР РАН устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада директора. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера указанных работников выплачиваются в соответствии с трудовым законодательством РФ и настоящим Положением.
- 2.7. Система оплаты труда научных работников построена с учетом основных показателей эффективности их деятельности, предусмотренных пунктом 3.4. настоящего Положения и Положением об оценке индивидуальных показателей

эффективности научной работы научных работников ИВР РАН (далее – Положение о ПЭНР).

2.8. Оплата труда работников ИВР РАН, включает в себя:

- должностные оклады, устанавливаемые на основе отнесения занимаемых должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, содержащимся в единых тарифно-квалификационных справочниках работ и профессий рабочих и едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих РФ (Приложения №№1-3);
- повышающие коэффициенты к минимальным окладам (ставкам) по занимаемым должностям;
- выплаты стимулирующего характера;
- выплаты компенсационного характера.

2.9. ИВР РАН осуществляет индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права.

3. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

3.1. Стимулирующие выплаты включают: стимулирующие надбавки, доплаты, премии, и иные выплаты поощрительного характера.

3.2. Выплаты стимулирующего характера работникам осуществляются при наличии в распоряжении ИВР РАН выделяемых учредителем субсидий на выполнение государственного задания или при наличии экономии фонда оплаты труда, экономии средств субсидии, финансовых средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников ИВР РАН, после оплаты прямых затрат и обязательных платежей, связанных с приносящей доход деятельностью.

3.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются в процентном отношении к установленному работнику в трудовом договоре окладу или в абсолютном размере.

3.4. При установлении работникам ИВР РАН выплат стимулирующего характера учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью ИВР РАН;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности ИВР РАН;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий ИВР РАН и структурного подразделения, в котором состоит работник;
- соблюдение трудовой дисциплины и надлежащего исполнения трудовых обязанностей, а также локальных нормативных актов ИВР РАН.

3.5. **Надбавки (доплаты) работникам ИВР РАН устанавливаются за следующие показатели работы:**

- качество, интенсивность и высокие результаты работы;
- научно-организационную деятельность;
- за дополнительный объем работ;

3.6 Выплаты стимулирующего характера научным работникам устанавливаются за:

- трудовой вклад научного работника в выполнение проводимых ИВР РАН научно-исследовательских работ;
- участие в создании научных публикаций, учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций;
- участие в семинарах, конференциях, проводимых ИВР РАН, выступление на них с докладами;
- публикационную активность в рецензируемых отечественных и зарубежных периодических изданиях, журналах, индексируемых в наукометрических базах данных;
- публикации по профилю научной деятельности ИВР РАН;
- организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж российской науки как внутри страны, так и за ее пределами;
- непосредственное участие в выполнении проектов, конкурсах, гражданско-правовых договорах и другой приносящей доход деятельности;
- непосредственное участие в национальных проектах, федеральных и региональных целевых программах в области научных исследований по профилю деятельности ИВР РАН, проектах государственных научных фондов;
- наличие объектов интеллектуальной собственности;
- участие в методической работе и инновационной деятельности ИВР РАН;
- успешное выполнение планов научно-исследовательских работ в определенный срок (квартал, год) или по завершении работы (этапа);
- освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;
- выполнение важных и срочных работ;
- выполнение научной и научно-технической деятельности по обработке рукописного и архивного материалов;
- участие в оказании платных услуг;
- участие в работе редакционных коллегий ИВР РАН;
- организация и проведение студенческих практик;
- достижение других показателей, предусмотренных законодательством РФ и Положением о ПЭНР.

Стимулирующие выплаты за эффективность и высокие результаты по итогам работы за период не начисляются в случаях:

ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей, указанных в должностных инструкциях;
несоблюдения сроков исполнения документов и поручений;
нарушения трудовой дисциплины;
несоблюдения правил охраны труда, правил противопожарной безопасности и техники безопасности,
окончания срока действия надбавки и других случаях

Если нарушения выявлены после фактической выплаты, лишение надбавки может производиться в том расчетном периоде, в котором нарушения обнаружены.

Повышающий коэффициент работника к минимальному размеру должностного оклада устанавливается для дифференциации оклада работника в пределах соответствующей профессиональной квалификационной группы. Применение персонального коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в ИВР РАН и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимается директором ИВР РАН в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 3,0.

- 3.7. Надбавка за индивидуальные показатели научной работы - ПЭНР) научным работникам ИВР РАН устанавливаются директором ИВР РАН по рекомендациям комиссии по оценке ПЭНР на основании балльно-рейтинговой системы в порядке, предусмотренным Положением о ПЭНР.
Директор ИВР РАН вправе самостоятельно принять решение о выплате надбавки научным работникам по результатам их деятельности.
- 3.8. Надбавки устанавливаются на основании приказа директора ИВР РАН на определенный срок и выплачиваются ежемесячно.
- 3.9. Молодым ученым в возрасте до 35 лет, показавшим высокие результаты работы по итогам полугодия, устанавливаются ежемесячные надбавки в размере 15% оклада. Надбавки устанавливаются приказом директора на основании представлений руководителей структурных подразделений ИВР РАН.
- 3.10. Молодым специалистам, окончившим высшее учебное заведение или проходящим обучение в аспирантуре по специальностям ИВР РАН, назначается дополнительная надбавка для доведения заработной платы до 35 000 рублей в первые три года работы в ИВР РАН без учета надбавки по ПЭНР.
- 3.11. Премии научным работникам и другим категориям работников выплачиваются на основании приказа директора ИВР РАН в пределах средств на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.
В ИВР РАН устанавливаются следующие премии:
- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
 - премия за образцовое качество выполняемых работ;
 - премия за выполнение особо важных и срочных работ;
 - премия за высокие результаты работы.
- 3.12. Премии научным и другим категориям работников ИВР РАН могут быть выплачены по итогам года в ноябре - декабре отчетного периода, премии по итогам квартала - в следующем месяце после отчетного периода, премии по итогам работы за месяц – в следующем месяце.

4. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

- 4.1. Доплата к должностному окладу работника – выплата, устанавливаемая работнику за выполнение им с его согласия работы, не предусмотренной трудовым договором по замещаемой им основной должности и/или функциональными обязанностями работника, должностной инструкцией либо выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных и иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.
- 4.2. Доплата к должностному окладу устанавливается работнику приказом директора ИВР РАН, изданным по представлению руководителя структурного подразделения, к которому относится работник.

- 4.3. Компенсационные выплаты работникам ИВР РАН предусмотрены в следующих случаях:
- за совмещение профессий (должностей);
 - за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
 - за работу в ночное время;
 - за работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени.
- 4.4. Указанные в пункте 4.3. настоящего Положения компенсационные выплаты носят обязательный характер, выплачиваются в размере, установленном приказом директора ИВР РАН в соответствии с законодательством РФ.

5. ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, ИНЫХ ПЛАТЕЖЕЙ

- 5.1. Заработная плата начисляется работникам в порядке, предусмотренном настоящим Положением.
- 5.2. Заработная плата выплачивается работникам путем перечисления денежных средств на банковский счет работника в случае, если это предусмотрено трудовым договором, на основании поданного в бухгалтерию ИВР РАН заявления работника.
- 5.3. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в дни, установленные Правилами внутреннего трудового распорядка ИВР РАН.
- 5.4. Заработная плата работников ИВР РАН не ограничивается предельными размерами и выплачивается в полном размере при условии полной занятости в отчетном периоде.
- 5.5. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- 5.6. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся ему заработной плате производится в последний день работы, предусмотренный приказом об увольнении работника.
- 5.7. Оплата отпуска работникам производится не позднее чем за три дня до его начала.
- 5.8. Выплата пособия по временной нетрудоспособности производится в ближайший день выдачи заработной платы, следующий за датой надлежаще оформленной нетрудоспособности работника. При электронном документообороте выплаты за счет Социального фонда РФ по листкам нетрудоспособности производятся в соответствии с регламентом этого социального фонда.
- 5.9. Для работников, проработавших 10 и более лет, ИВР РАН производит доплату дней нетрудоспособности до средней заработной платы при наличии средств по внебюджетной деятельности.
- 5.10. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится в безналичном порядке не позднее недельного срока со дня подачи в бухгалтерию ИВР РАН заявления и свидетельства о смерти.
- 5.11. ИВР РАН вправе произвести удержание из заработной платы работника в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ.
- 5.12. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.
- 5.13. Ограничения, установленные пунктом 5.11, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

6. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ РАБОТНИКАМ

- 6.1. Материальная помощь может выплачиваться работникам ИВР РАН в следующих случаях:
- рождения ребенка;
 - заключения брака;
 - смерти одного из близких родственников;
 - тяжелой болезни, операции работника;
 - сложного материального положения работника.
- 6.2. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника, медицинских и иных документов, предоставляемых работником, по приказу директора ИВР РАН.
- 6.3. При наличии средств фонда оплаты труда работникам ИВР РАН могут выплачиваться иные выплаты социального характера (в том числе, в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам и праздникам, в связи с получением государственных наград РФ и наград учредителя).

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 7.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения приказом директора ИВР РАН.
- 7.2. Настоящее Положение отменяет действие Положения об оплате труда работников ИВР РАН, утвержденное приказом директора № 30-ОД от 21 декабря 2022 г.
- 7.3. Настоящее Положение применяется к трудовым отношениям с работниками с 1 октября 2024 года.