



## 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института математики им. С.Л. Соболева Сибирского отделения Российской академии наук (далее - Положение) разработано с целью определения системы и регулирования порядка оплаты труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института математики им. С.Л. Соболева Сибирского отделения Российской академии наук (далее - Учреждение), в отношении которого функции и полномочия Учредителя осуществляет Министерство науки и высшего образования Российской Федерации (далее - Учредитель, Минобрнауки России).

1.2. Система оплаты труда работников, включая размеры окладов (должностных окладов) (далее - оклады), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, система доплат и надбавок стимулирующего характера, система премирования, устанавливается настоящим Положением и иными локальными актами Учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.3. Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда и является локальным актом, определяющим систему оплаты труда работников, руководителей Учреждения, разработано на основе следующих документов:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- профессиональных стандартов;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- приказа Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 N 822 (ред. от 20.02.2014) «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);
- приказа Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 N 818 (ред. от 17.09.2010) «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях» (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);
- приказа Минобрнауки России от 14.03.2024 № 194 «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»»;

– приказа Минобрнауки России от 14.03.2024 № 195 «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 «Образование»»;

– приказа Минобрнауки России от 01.02.2021 № 73 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по видам экономической деятельности «Деятельность творческая, деятельность в области искусства и организации развлечений» и «Деятельность библиотек, архивов, музеев и прочих объектов культуры»»;

– приказа Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 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» (в ред. от 13.05.2019);

– 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 ст. 135 Трудового кодекса Российской Федерации;

– отраслевого (межотраслевого) соглашения;

– иных нормативных правовых актов в сфере оплаты труда РФ.

1.4. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии системой оплаты труда работников Учреждения, установленной настоящим Положением, в том числе при работе по совместительству. Оплата труда работников Учреждения, 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 в отношении должности по основной работе и должности, замещаемой по трудовому договору о работе по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

1.5. Фиксированный размер оклада, часовой тарифной ставки, установленных за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за норму труда, в зависимости от сложности выполняемых работ, выплаты стимулирующего и компенсационного характера, предусмотренные настоящим Положением или иными локальными актами Учреждения включаются в трудовой договор с работником или дополнительное соглашение к трудовому договору.

1.6. 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 нормы труда (трудовые обязанности).

1.7. Зарплата 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.

1.8. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя Учреждения в пределах фонда оплаты труда в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения, сформированного на календарный год.

1.9. Конкретные условия оплаты труда работника определяются в трудовом договоре (дополнительном соглашении) исходя из условий, результативности труда, особенностей деятельности работника в соответствии с установленной системой оплаты труда работников Учреждения.

1.10. Обособленное структурное подразделение Учреждения (филиал) в своей деятельности руководствуются настоящим Положением.

## **2. Финансовое обеспечение оплаты труда, сроки выплаты заработной платы, штатное расписание Учреждения**

2.1. Размеры окладов, часовых тарифных ставок, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах фонда оплаты труда Учреждения, сформированного на календарный год.

2.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется за счет финансового обеспечения.

2.3. Финансовое обеспечение оплаты труда в Учреждении осуществляется за счет всех не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования, в том числе:

- средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ);
- средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в том числе от:
- выполнения научных исследований и разработок (НИР, НИОКР) на основе

хозяйственных договоров;

- грантов в форме субсидий из федерального бюджета и бюджетов иных уровней;
- грантов на проведение фундаментальных научных исследований и поисковых научных исследований;
- грантов победителям конкурсов для реализации научных проектов;
- оказания платных образовательных и иных услуг;
- доходов от использования государственного имущества, находящегося в оперативном управлении Учреждения;
- безвозмездных поступлений от физических и юридических лиц, в том числе добровольных пожертвований;
- компенсаций затрат Учреждения, штрафных санкций;
- других доходов по видам деятельности в соответствии с Уставом Учреждения.

2.4. Объем средств на оплату труда планируется и формируется на календарный год, исходя из объема финансового обеспечения Учреждения и подлежит корректировке при изменении нормативов финансового обеспечения и (или) изменении численности работников, при наличии экономии по иным статьям расходов, не связанным с оплатой труда и (или) иных обстоятельствах.

2.5. Средства фонда оплаты труда (в пределах экономии) могут быть направлены на осуществление выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с порядком в размере и на условиях, предусмотренными локальными нормативными актами Учреждения о выплатах социального характера или коллективным договором.

2.6. Выплата заработной платы производится на условиях, определенных настоящим Положением, не реже чем каждые полмесяца в месте выполнения работы, либо перечислением на счет банковской карты.

2.7. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 16 числа текущего месяца пропорционально отработанному времени. Выплата заработной платы за вторую половину месяца осуществляется 01 числа месяца следующего за отработанным.

Высококвалифицированным специалистам, трудоустроенным в Учреждении в соответствии с Федеральным законом от 25 июля 2002 г. N 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации», заработная плата за первую половину месяца выплачивается 15 числа, за вторую половину 30 (31) числа текущего месяца пропорционально отработанному времени.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.8. Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 календарных дня до его начала (ч. 9 ст. 136 ТК РФ, Письмо Роструда от 14.05.2020 N ПГ/20884-6-1).

2.9. Штатное расписание утверждается руководителем и включает в себя все

должности работников Учреждения. Изменения в штатное расписание вносятся на основании приказов руководителя Учреждения.

2.10. Учреждение в случае необходимости формирует временное штатное расписание на период выполнения работ по заключенным договорам (соглашениям, грантам в форме субсидий и др.).

2.11. Штатное расписание обособленного структурного подразделения утверждается руководителем филиала после согласования головным Учреждением. Изменения в штатное расписание обособленного структурного подразделения вносятся на основании приказов по филиалу после согласования головным Учреждением.

### **3. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения**

3.1. В Учреждении применяется повременная система оплаты труда и режимы рабочего времени, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации

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

Оклад выплачивается работнику пропорционально отработанному времени за выполнение им функциональных обязанностей, предусмотренных трудовым договором (должностной инструкцией), при выполнении нормы часов рабочего времени из расчета занятости в течение учетного периода.

3.3. Размеры окладов устанавливаются на основе отнесения должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) с учетом сложности и объема выполняемой работы.

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

В случае если наименования должностей (профессий) не включены в ПКГ, а определены на основе профессиональных стандартов (далее - ПС), размеры окладов работников устанавливаются в зависимости от сложности труда.

3.4. Конкретные размеры окладов по соответствующим должностям и профессиям (группам должностей и профессий) устанавливаются на основании локального акта Учреждения.

3.5. Размеры окладов работников обособленного структурного подразделения (филиала) Учреждения по соответствующим должностям и профессиям (группам должностей и профессий) устанавливаются в соответствии с п. 3.4 настоящего Положения.

3.6. Изменения размеров окладов работников в сторону их повышения осуществляется на основании Постановлений Правительства РФ, локальных актов Учредителя, Учреждения в пределах фонда оплаты труда в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения, сформированного на

календарный год.

3.7. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного ст. 1 Федерального закона от 19.06.2000 N 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», и подлежат соответствующей корректировке в случае внесения изменений в указанный Федеральный закон), при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

3.8. В размер минимальной заработной платы работника входят компенсационные выплаты (выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных при выполнении работ различной квалификации, выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями), стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, и другие выплаты в соответствии с действующим законодательством РФ).

В размер минимальной заработной платы не включаются выплаты за работу в условиях, которые отклоняются от нормальных: совмещение, расширение зоны обслуживания, работа в ночную смену, в выходные и праздничные дни, сверхурочная работа.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, заработная плата устанавливается в размере не ниже минимального размера оплаты труда, рассчитанного пропорционально норме рабочего времени, установленной работнику трудовым договором.

3.9. С учетом условий труда работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные Разделом 4 Положения.

3.10. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные Разделом 5 Положения.

#### **4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

4.1. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам Учреждения, в том числе заместителям руководителя и главному бухгалтеру, устанавливаются выплаты компенсационного характера.

4.2. Помимо выплат компенсационного характера, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах могут устанавливаться выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера.

4.3. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам Учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

4.3.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными

условиями труда.

За работу с вредными и (или) опасными условиями труда - выплаты осуществляются в соответствии со ст. 147 ТК РФ по результатам специальной оценки условий труда согласно Федерального закона от 28.12.2013 года N 426 «О специальной оценке условий труда» в следующем размере:

- класс условий труда (вредный) 3.1 - не менее 4%;
- класс условий труда (вредный) 3.2 - не менее 6%;
- класс условий труда (вредный) 3.3 - не менее 8%;
- класс условий труда (вредный) 3.4 - не менее 10%;
- класс условий труда (опасный) 4 - не менее 12%.

Проведение специальной оценки условий труда организуется и финансируется работодателем в соответствии с частью 1 ст. 8 Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

**4.3.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.**

Районные коэффициенты и процентные надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются с учетом статей 148, 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями для работников головного Учреждения в г. Новосибирске на основании Постановления Правительства РФ от 31.05.1995 N 534 применяется районный коэффициент в размере 1,2, для работников обособленного структурного подразделения Учреждения (филиала) в г. Омске на основании Постановления Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 17.08.1971 N 325/24 применяется районный коэффициент в размере 1,15.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате дистанционного работника Учреждения применяются районные коэффициенты и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока, если место жительства (место нахождения) такого работника находится в местности, где они применяются (Письмо Роструда от 12.09.2023 N ПГ/18818-6-1).

Размер выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

**4.3.3. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.**

За работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами процентная надбавка устанавливается в размере и порядке, определенном Правилами выплаты ежемесячных процентных надбавок к окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 N 573, а также с учетом разъяснения о порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19.05.2011 N 408н, с изменениями, внесенными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 13.12.2023 N 870н.

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

4.3.4. 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).

4.3.4.1. За работу в ночное время в соответствии со ст. 154 ТК РФ - в размере 20% от часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанной за час работы, за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

4.3.4.2. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и доплаты в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени..

К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работник может быть привлечен с его согласия, за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ.

Оплата труда в случае привлечения работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в т. ч. в период командировки регулируется в соответствии с п. 5 Положения утвержденного постановлением правительства РФ от 13.10.2008 № 749, согласно которому оплата труда за указанные дни производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ, не менее чем в двойном размере.

В случае привлечения работника к работе в выходной или нерабочий праздничный день с учетом того, что пункт отправления и пункт прибытия к месту командирования и (или) обратно к месту работы находятся в разных часовых поясах, оплата осуществляется исходя из общего времени нахождения в командировке.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный

день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.3.4.3. За сверхурочную работу в соответствии со ст. 152 и 153 ТК РФ - за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

К сверхурочной работе работник может быть привлечен с его письменного согласия в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, сверхурочная работа не может превышать 4 часов в течение двух дней подряд.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Переработка рабочего времени, вследствие неявки сменяющего работника, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Работникам Учреждения может устанавливаться суммированный учет рабочего времени с учетным периодом - 1 календарный год. Работа в праздничные дни при суммированном учете входит в месячную норму рабочего времени.

При суммированном учете рабочего времени сверхурочными считаются часы, отработанные сверх установленной для учетного периода нормы рабочего времени. В случае если количество часов за учетный период будет меньше установленной нормы рабочего времени, оплата производится в соответствии со ст. 155 ТК РФ.

4.3.4.4. За совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором - оплата устанавливается по соглашению сторон трудового договора в соответствии со ст. 151 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер выплаты для конкретного работника может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении от оклада, установленного по основной занимаемой должности или в процентном отношении от оклада по совмещаемой должности на основании служебной записки руководителя структурного подразделения.

4.3.4.5. За выполнение работ различной квалификации - оплата устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема работы более высокой квалификации.

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

4.3.4.6. За работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных - размер выплаты и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

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

4.4. Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.

4.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации, или в абсолютном размере.

4.6. Размеры компенсационных выплат, установленные в настоящем Положении, не могут быть ниже, а условия их осуществления не должны быть ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными федеральным законодательством РФ, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

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

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

5.1. Работникам Учреждения, в том числе заместителям руководителя и главному бухгалтеру, в целях поощрения за выполненную работу устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

5.2. Порядок, размер и условия назначения выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом показателей и критериев эффективности деятельности работников, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

5.3. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу, предусмотренную трудовыми договорами работников и (или) дополнительными соглашениями к ним.

Назначение работникам выплат стимулирующего характера не является основанием для уменьшения размеров окладов (ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера.

5.4. Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет финансового обеспечения в пределах фонда оплаты труда, установленного на календарный год.

Размер стимулирующих выплат устанавливается в пределах фонда оплаты труда и максимальным не ограничен.

5.5. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

**5.6. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы.**

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы назначаются при достижении показателей эффективности деятельности по итогам оценки результативности деятельности работников, а также за сложность, напряженность и высокие достижения и предназначены мотивировать работника.

**5.6.1. Показатели эффективности деятельности для установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы для всех категорий работников Учреждения:**

- а) непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области научных исследований;
- б) непосредственное участие в реализации (выполнении) грантов, в том числе государственных научных фондов в области научных исследований;
- в) непосредственное участие в выполнении работ по заключенным договорам на оказание платных услуг, предусмотренных уставной деятельностью Учреждения;
- г) трудовой вклад научного работника в выполнение проводимых Учреждением научно-исследовательских работ (научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ) в составе научных коллективов;
- д) успешное выполнение планов научно-исследовательских работ за определенный срок (месяц, квартал, год) или по завершении работы (этапа);
- е) организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российской науки как внутри страны, так и за ее пределами;
- ж) инициатива, творчество, новаторство и внедрение современных форм и методов организации труда;
- з) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- и) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- к) участие работника в выполнении важных сложных и срочных работ, мероприятий;
- л) особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы, программно-технических средств, а также информационных ресурсов Учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»);
- м) иные достижения, характеризующиеся высокими показателями;
- н) другие показатели и условия.

**5.6.2. Показатели эффективности деятельности для установления выплат**

стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы для работников Учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих:

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

б) выполнение особо важных и срочных работ и других видов работ, связанных со спецификой деятельности Учреждения;

в) другие показатели и условия.

5.6.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, предусмотренные пунктами 5.6.1., 5.6.2. устанавливаются приказом руководителя Учреждения и могут назначаться как в процентном отношении к окладу, так и в абсолютном значении.

Основанием для назначения выплат является представление на установление выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, которое подается руководителем структурного подразделения работника Учреждения (или иным лицом) по форме, установленной Приложением № 1.

В представлении на установление работникам Учреждения выплаты стимулирующего характера лицо, ходатайствующее о выплате, руководствуется показателями эффективности деятельности, указанными в пункте 5.6.1., 5.6.2. с обязательным обоснованием.

В графе «Обоснование» необходимо конкретизировать по каждому работнику наименование работы (мероприятия, др.), этап (при наличии), срок выполнения, содержание, объем (количество), результат и (или) иные достижения.

5.6.4. Показатели эффективности деятельности для установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы для научных работников Учреждения:

– достижение показателей эффективности деятельности научных работников по итогам оценки результативности научной деятельности работников и (или) возглавляемых ими подразделений;

– защита диссертации на соискание ученой степени кандидата наук, доктора наук;

– научное руководство;

– осуществление образовательной деятельности;

– период адаптации к профессиональной деятельности;

5.6.4.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за достижение показателей эффективности деятельности научных работников устанавливаются по итогам оценки результативности научной деятельности работников и (или) возглавляемых ими подразделений.

Порядок, условия и размеры установления выплат за достижение показателей эффективности деятельности научных работников определяется в соответствии с

Положением «О порядке и условиях установления выплаты стимулирующего характера за достижение показателей эффективности деятельности научных работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института математики им. С.Л. Соболева Сибирского отделения Российской академии наук» на основании разработанных индивидуальных показателей и критериев эффективности деятельности научных работников, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

Порядок, условия и размеры установления выплат за достижение показателей эффективности деятельности научных работников Международного математического центра Учреждения определяется в соответствии с Положением «О порядке и условиях установления выплаты стимулирующего характера за достижение показателей эффективности деятельности научных работников Международного математического центра Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института математики им. С.Л. Соболева Сибирского отделения Российской академии наук» на основании разработанных индивидуальных показателей и критериев эффективности деятельности научных работников, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

5.6.4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за защиту диссертации на соискание ученой степени кандидата наук, доктора наук.

Размер выплат за защиту диссертации на соискание ученой степени научному работнику Учреждения составляет:

- а) защитившему диссертацию на соискание ученой степени кандидата наук – 50% от должностного оклада по занимаемой должности;
- б) защитившему диссертацию на соискание ученой степени доктора наук – 100 % от должностного оклада по занимаемой должности;
- в) руководителю, осуществлявшему научное руководство соискателем, являющимся работником и (или) аспирантом Учреждения, защитившим кандидатскую диссертацию – 50% от должностного оклада по занимаемой должности. При совместном научном руководстве размер выплаты делится на число со-руководителей.

Выплата за защиту диссертации на соискание ученой степени кандидата наук, доктора наук является единовременной выплатой и осуществляются по основному месту работы в соответствии с приказом руководителя Учреждения. Основанием для издания приказа является заявление работника о назначении выплаты с приложением документов, подтверждающих право на выплату.

5.6.4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за научное руководство устанавливается научным работникам и руководителям, осуществляющим руководство подготовкой аспирантов в Учреждении.

Порядок, условия и размер выплаты за научное руководство аспирантами устанавливается приказом руководителя Учреждения на основании распоряжения Президиума СО РАН от 17.03.2009 № 15000-119 «О выплатах за руководство аспирантами в учреждениях СО РАН», письма Российской академии наук от

21.04.2010 № 10115-7320-1251/7.

Размер нагрузки за научное руководство аспирантами в Учреждении составляет 50 часов (на 10 месяцев) на одного аспиранта.

5.6.4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за осуществление образовательной деятельности устанавливаются научным работникам, привлекаемым к осуществлению образовательной деятельности по программам подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре, дополнительным профессиональным программам - программам повышения квалификации, программам профессиональной переподготовки.

Количественными показателями результативности образовательной деятельности научных работников является количество часов учебной нагрузки по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом.

Порядок, условия и размер выплаты за осуществление образовательной деятельности для научных работников Учреждения осуществляется в соответствии с Разделом 7 настоящего Положения.

Выплаты за осуществление образовательной деятельности устанавливаются ежемесячно приказом руководителя Учреждения на основании данных фактического выполнения учебной нагрузки из расчета часовой тарифной ставки по замещаемой должности.

5.6.4.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы на период адаптации к профессиональной деятельности устанавливаются научным работникам до 35 лет включительно, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые принятым на работу в соответствии с направлением подготовки (полученной специальностью) в течение одного года со дня получения профессионального образования (далее - молодые научные работники), а также научным работникам в возрасте до 35 лет включительно, имеющим ученую степень (далее - молодые ученые).

Размер выплат на период адаптации к профессиональной деятельности составляет:

г) молодым научным работникам в течение 3 лет после получения профессионального образования устанавливается ежемесячная выплата в размере 20% оклада, а имеющим диплом с отличием - в размере 30% оклада.

д) молодым ученым в течение 3 лет после присуждения ученой степени устанавливается ежемесячная выплата в размере 10% оклада. При установлении молодому ученому выплаты в соответствии с настоящим абзацем за работником право на получение выплаты в соответствии с подпунктом а) настоящего пункта сохраняется.

Выплаты на период адаптации к профессиональной деятельности устанавливаются по основному месту работы приказом руководителя Учреждения, основанием для издания приказа является заявление работника о назначении выплат

на период адаптации к профессиональной деятельности с приложением документов, подтверждающих право на выплаты.

5.7. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ устанавливаются для научных работников и работников ненаучных подразделений.

5.7.1. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ для работников ненаучных подразделений устанавливаются при достижении показателей и критериев оценки эффективности труда с целью их стимулирования к качественному результату деятельности и направлены на эффективное выполнение должностных (профессиональных) обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами работников, дополнительными соглашениями к ним и должностными инструкциями.

Продолжительность и периодичность выплат, их размер либо порядок определения размера, показатели, критерии оценки эффективности труда работников ненаучных подразделений устанавливаются отдельными локальными актами Учреждения.

Размеры осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются с учетом разработанных в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда по каждой должности в соответствии с Положением «О порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ работникам ненаучных подразделений Федерального государственного бюджетного учреждения науки Институт математики им. С. Л. Соболева Сибирского отделения Российской академии наук».

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ определяются решением Комиссии, в компетенцию которой входит оценка деятельности работников в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности труда на основании оценочных листов, представленных работниками Учреждения на рассмотрение Комиссии.

Выплаты, предусмотренные настоящим пунктом, устанавливаются ежемесячно приказом руководителя Учреждения на основании протокола Комиссии.

Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ, предусмотренные настоящим пунктом назначаются в процентном отношении к окладу. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ определяется с учетом достижения условий (значений критериев и показателей), установленных для данной выплаты.

5.7.2. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ для научных работников устанавливаются за достижения в профессиональной деятельности.

Показателями, характеризующими достижения в профессиональной деятельности, являются:

- наличие ученой степени;
- наличие статуса высококвалифицированного специалиста в соответствии с Федеральным законом от 25.07.2002 N 115-ФЗ «О правовом положении

иностранных граждан в Российской Федерации».

5.7.2.1. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ за наличие ученой степени устанавливаются в размере:

- а) кандидат наук - 10% от должностного оклада;
- б) доктора наук - 20% от должностного оклада.

Право на получение выплаты за наличие ученой степени кандидата (доктора) наук к окладу возникает у научного работника со дня принятия решения (издания приказа) о выдаче ему диплома доктора (кандидата) наук, но не ранее вступления в силу настоящего Положения.

Выплаты, предусмотренные настоящим пунктом, устанавливаются приказом руководителя Учреждения на основании заявления работника с приложением подтверждающего документа о присвоении ученой степени, устанавливаются на постоянной основе до прекращения трудового договора либо на определенный срок, не превышающий срока действия трудового договора.

Работникам, имеющим ученую степень на дату вступления в силу настоящего Положения, выплата устанавливается на основании данных системы кадрового учета.

Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление производится пропорционально отработанному времени.

5.7.2.2. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ за наличие статуса высококвалифицированного специалиста устанавливаются в абсолютном размере в соответствии с Федеральным законом от 25.07.2002 г. N 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации».

Размер выплаты, предусмотренной настоящим пунктом, устанавливается ежемесячно приказом руководителя Учреждения на основании требований ст. 13.2 Федерального закона от 25.07.2002 г. N 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации».

5.8. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год устанавливаются с целью поощрения работников за личный вклад в достижении показателей эффективности деятельности Учреждения, за добросовестное выполнение трудовых обязанностей за отчетный период с учетом индивидуальных результатов труда каждого работника, а также характера и степени его участия в достижении коллективных результатов труда и направлены на усиление материальной заинтересованности работников в повышении эффективности и качества работы, своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей, повышении уровня ответственности за выполненную работу.

5.8.1. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются при наличии обоснованной экономии средств на оплату труда и максимальным размером не ограничиваются.

Размер экономии средств по фонду оплаты труда определяется ежеквартально планово-экономическим отделом, оформляется справкой - расчетом, согласованной

главным бухгалтером (лицом его замещающим) и распределяется на премиальные выплаты по итогам работы по категориям работников в размере не более, чем: научным работникам - 80%, иным категориям работников -20% от суммы экономии.

5.8.2. Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются приказом руководителя Учреждения на основании представлений руководителей структурных подразделений Учреждения (иного ответственного должностного лица) в абсолютном значении в соответствии с расчетом планово-экономического отдела.

5.8.3. Представление об установлении премиальной выплаты по итогам работы вносится руководителями структурных подразделений Учреждения (иными ответственными должностными лицами) по форме Приложений № 1, 2, 3.

5.8.4. Премииальные выплаты по итогам работы научным работникам Учреждения устанавливаются:

- за количественные показатели результативности научной деятельности (публикационную активность) за отчетный период (в расчете на одного научного работника), данные утверждаются протоколом Ученого совета Учреждения;

- при достижении индивидуальных количественных и качественных показателей результативности труда научного работника (важнейшие результаты, утвержденные решением Ученого совета Учреждения);

- за выполнение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнении работ) (молодым ученым в возрасте до 35 лет, основание представление на установление выплаты стимулирующего характера);

- по иным основаниям в соответствии с законодательством РФ, Постановлениями Правительства РФ, Указами Президента РФ и подзаконными актами Учредителя.

5.8.5. Основными показателями для премиальных выплат по итогам работы для всех категорий работников (за исключением научных работников) являются:

- фактически отработанное работниками время;

- личный вклад работника в общий результат труда по структурному подразделению (трудовая и исполнительская дисциплина, наличие поощрений и дисциплинарных взысканий, качественная подготовка и своевременная сдача отчетности, иные трудовые и профессиональные достижения в соответствующем периоде и т.п).

5.8.5.1. Фактически отработанное время исчисляется в рабочих днях и определяется как разница между общим количеством рабочих дней в премиальном периоде и количеством рабочих дней, в течение которых работник отсутствовал на рабочем месте по данным табеля учета рабочего времени.

В фактически отработанное время включается время работы по табелю учета рабочего времени, в течение которого работник фактически выполнял возложенные на него трудовые обязанности. В указанный период не включается время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими

нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (периоды нахождения работника в ежегодном, дополнительном, учебном отпуске, отпуске без сохранения заработной платы, в командировке, отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, периоды временной нетрудоспособности, а также работа в выходные и праздничные дни).

5.8.5.2. В представлении об установлении премиальной выплаты по итогам работы руководитель структурного подразделения (иное должностное лицо, ходатайствующее о выплате), указывает списки работников, фактически отработанное ими время (за квартал, год, иной период), оценивает личный вклад работника в общий результат труда по структурному подразделению.

5.8.5.3. Личный вклад работника в общий результат труда по итогам работы выражается в виде коэффициента (от 0 до 1), который применяется к окладам, исчисленным пропорционально фактически отработанному времени, за которое выплачивается премиальная выплата, и выставляется по усмотрению руководителя структурного подразделения (иного должностного лица).

5.8.5.4. Списки работников на установление премиальной выплаты по итогам работы с отметкой лица, ответственного за ведение табеля учета рабочего времени о достоверности сведений, отражающих данные о фактически отработанном времени, представляются в планово-экономический отдел Учреждения для предварительного расчета размера выплаты.

5.8.6. Руководитель Учреждения имеет право не выплачивать или выплачивать в меньшем размере премиальные выплаты по итогам работы за установленные случаи неисполнения (недобросовестного исполнения) трудовых обязанностей, нарушения трудовой дисциплины.

Решение о невыплате (выплате в меньшем размере) премиальной выплаты по итогам работы принимается руководителем Учреждения и оформляется приказом с обязательным указанием причин невыплаты (выплаты в меньшем размере) премии.

Условия, при которых премиальные выплаты по итогам работы не выплачиваются или выплачиваются в меньшем размере:

а) при наличии неснятого на дату издания приказа дисциплинарного взыскания (замечания) премиальная выплата по итогам работы выплачивается в размере 75% от начисленной суммы;

б) при наличии неснятых на дату издания приказа двух дисциплинарных взысканий (замечаний) премиальная выплата по итогам работы выплачивается в размере 50 % от начисленной суммы;

в) при наличии неснятого на дату издания приказа дисциплинарного взыскания (выговор) премиальная выплата по итогам работы не выплачивается.

5.8.7. Право на получение премиальных выплат по итогам работы имеют все работники Учреждения, занимающие в соответствии со штатным расписанием должности на момент издания приказа об установлении премиальной выплаты по итогам работы, за исключением принятых на работу на условиях внутреннего и

внешнего совместительства.

5.8.8. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются приказом руководителя Учреждения не позднее квартала, следующего за отчетным. Премияльные выплаты по итогам работы за IV квартал текущего года выплачиваются в конце финансового года, но не позднее 30 декабря.

5.8.9. Выплата премияльных выплат по итогам работы производится одновременно с выплатой заработной платы либо в межрасчетный период в порядке, установленном настоящим Положением.

5.8.10. Работнику, переведенному на другую должность, премияльная выплата по итогам работы начисляется за фактически отработанное время по прежней и новой должности.

5.8.11. Работникам, уволенным на момент принятия решения о премияльной выплате по итогам работы, выплата не устанавливается и не выплачивается.

5.8.12. Премияльные выплаты по итогам работы относятся к расходам Учреждения на оплату труда, включаются в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

5.9. Условия и порядок установления премияльных выплат по итогам работы для работников Международного математического центра устанавливаются отдельным локальным актом Учреждения.

5.10. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться на постоянной основе до прекращения трудового договора (постоянные выплаты) либо на определенный срок, не превышающий срока действия трудового договора (срочные выплаты), а также могут носить разовый характер (единовременные выплаты, премии).

5.11. Выплаты стимулирующего характера, установленные на постоянной основе или на определенный срок, рассчитываются пропорционально отработанному времени.

## **6. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения, обособленного структурного подразделения (филиала) Учреждения, международного математического центра, находящегося в структуре Учреждения**

6.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором (контрактом), заключенным между руководителем Учреждения и Учредителем.

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 указывается в трудовом договоре либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем Учреждения.

6.3. Руководителю Учреждения выплаты компенсационного характера устанавливаются Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в соответствии с главой 3 Положения об оплате труда, утвержденного приказом Минобрнауки России от 14.03.2024 № 194 «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» в зависимости от условий труда

6.4. Руководителю Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

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

Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются руководителю Учреждения по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности Учреждений и их руководителей.

6.5. Оклады заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10-30% ниже оклада руководителя Учреждения.

6.6. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в порядке, предусмотренном разделами 4, 5 настоящего Положения.

6.7. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения может устанавливаться выплата компенсационного характера за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, в размере до 75% от установленного оклада в порядке, предусмотренном разделом 4 настоящего Положения.

6.8. Заработная плата руководителя Международного математического центра Учреждения состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.9. Оклад руководителя Международного математического центра Учреждения устанавливается на 10-30% ниже оклада руководителя Учреждения.

6.10. Оклад заместителя руководителя Международного математического центра Учреждения устанавливается на 10-20% ниже оклада руководителя Международного математического центра.

6.11. Руководителю Международного математического центра Учреждения и его заместителю выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в порядке, предусмотренном разделами 4, 5 настоящего

Положения.

6.12. Руководителю Международного математического центра Учреждения может устанавливаться выплата компенсационного характера за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, в размере до 75% от установленного оклада в порядке, предусмотренном разделом 4 настоящего Положения.

6.13. Зарботная плата руководителя обособленного структурного подразделения (филиала) Учреждения состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.14. Оклад руководителя обособленного структурного подразделения (филиала) Учреждения определяется трудовым договором, заключенным между руководителем Учреждения и руководителем филиала в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и устанавливается приказом руководителя Учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием филиала.

6.15. Руководителю обособленного структурного подразделения (филиала) Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплата стимулирующего характера за качество выполняемых работ осуществляется по приказу руководителя Учреждения с указанием размера выплаты на основании оценочного листа.

Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются руководителю обособленного структурного подразделения (филиала) Учреждения по решению руководителя Учреждения с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности филиала Учреждений.

6.16. Руководителю обособленного структурного подразделения (филиала) Учреждения может устанавливаться выплата компенсационного характера за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, в размере до 30% от установленного оклада в порядке, предусмотренном разделом 4 настоящего Положения.

6.17. Оклады заместителей руководителя обособленного структурного подразделения (филиала) Учреждения и главного бухгалтера обособленного структурного подразделения (филиала) Учреждения устанавливаются локальными актами головного Учреждения, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в порядке, предусмотренном разделами 4, 5 настоящего Положения.

6.18. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, заместителей руководителя Учреждения и главного

бухгалтера, рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя Учреждения, заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера) устанавливается в соответствии с приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20.11.2018 N 64н в кратности 8.

## **7. Оплата труда педагогических работников**

7.1. Особенности оплаты труда педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава (далее - педагогические работники) связаны с особенностями определения их учебной нагрузки и исчисления размера оплаты за фактический годовой объем учебной нагрузки исходя из нормы часов преподавательской работы в год.

7.2. При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

7.3. Объем нагрузки педагогических работников на учебный год определяется ежегодно на начало учебного года и утверждается приказом по Учреждению, в котором указывается распределение педагогической нагрузки работников по периодам учебного года и дисциплинам.

7.4. В зависимости от должности педагогического работника с учетом особенностей его труда объем учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре или дополнительном соглашении к нему, определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

7.5. Норма часов педагогической работы в учебный год составляет для:

- профессора -800 часов;
- доцента -850 часов;
- старшего преподавателя, преподавателя, ассистента - 900 часов.

Верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

7.6. Размер нагрузки за научное руководство аспирантами в Учреждении составляет 50 часов (на 10 месяцев) на одного аспиранта.

7.7. Норма часов, указанных в п. 7.5. настоящего Положения, является нормируемой частью педагогической работы, а также расчетной величиной для исчисления размера оплаты за фактически установленный годовой объем учебной нагрузки.

Исчисление размера оплаты за фактический годовой объем учебной нагрузки осуществляется путем умножения часовой ставки педагогического работника на определенный ему объем годовой учебной нагрузки.

Часовая ставка определяется путем деления оклада на ежемесячную норму часов преподавательской работы. Ежемесячная норма часов преподавательской работы определяется путем деления годовой нормы часов педагогической работы на 10 учебных месяцев.

7.8. Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также лицам, замещающим должности педагогических работников по совместительству, а также путем замещения таких должностей наряду с работой, определенной трудовым договором, заработная плата выплачивается за фактически отработанное количество часов по часовым ставкам.

Определение учебной нагрузки таким лицам осуществляется на основании приказа руководителя Учреждения о распределении педагогической нагрузки, путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

## 8. Другие вопросы

8.1. Выплата материальной помощи руководителю Учреждения производится на основании подтверждающих документов в следующих случаях:

- а) вступление в брак (в размере оклада);
- б) рождение ребенка (в размере оклада);
- в) смерть супруга, супруги, родителей, детей (в размере оклада);
- г) утрата или повреждение имущества в связи с несчастным случаем, стихийным бедствием (в размере оклада);
- д) 50-летие, 60-летие и далее каждые пять лет (в размере оклада);
- е) болезнь свыше одного месяца подряд (в размере оклада).

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

8.3. Решение о выплате материальной помощи оформляется приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

8.4. Условия выплаты материальной помощи заместителям руководителя Учреждения, главному бухгалтеру и работникам, ее конкретные размеры устанавливаются Коллективным договором Учреждения.

8.5. Решение об оказании материальной помощи заместителям руководителя Учреждения, главному бухгалтеру и работникам принимается руководителем Учреждения после рассмотрения мотивированного письменного заявления работника, заместителя или главного бухгалтера и документов, подтверждающих

наличие оснований для получения материальной помощи.

## **9. Заключительная часть**

9.1. Учреждение имеет право вносить дополнения и изменения в отдельные статьи данного Положения, не противоречащие законодательству РФ в сфере оплаты труда.

9.2. Обособленное структурное подразделение (филиал) Учреждения с целью регулирования порядка оплаты труда работников применяет настоящее Положение.

Показатели, критерии эффективности труда, их размер для выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ для работников ненаучных подразделений разрабатываются филиалом самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

9.3. Руководитель обособленного структурного подразделения (филиала) Учреждения несет персональную ответственность за целевое и эффективное использование средств, утвержденных планом финансово-хозяйственной деятельности на оплату труда, правомерное и обоснованное установление выплат, достоверность сведений об экономии средств фонда оплаты труда.

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ НАУКИ ИНСТИТУТ  
МАТЕМАТИКИ ИМ. С. Л. СОБОЛЕВА СИБИРСКОГО ОТДЕЛЕНИЯ РОССИЙСКОЙ  
АКАДЕМИИ НАУК (ИМ СО РАН)**

(наименование организации)

**ПРЕДСТАВЛЕНИЕ**

Номер документа	Дата составления

**на установление выплаты стимулирующего характера  
за интенсивность и высокие результаты работы (или др.)**

(наименование показателя эффективности деятельности в соответствии с Положением об оплате труда\*)

Ф.И.О, должность	Обоснование **	Размер выплаты, руб./% ***

\* Указать пункт Раздела 5 Положения об оплате труда

\*\* Обосновать достижение показателя эффективности деятельности: конкретизировать по каждому работнику наименование работы (мероприятия, др.), этап (при наличии), срок выполнения, содержание, объем (количество), результат и (или) иные достижения;

\*\*\* Без учета районного коэффициента (1,2)

**Руководитель структурного подразделения:**

Должность

Ф.И.О

**Согласовано:**

**Курирующий руководитель:**

Должность

Ф.И.О

Начальник ПЭО

Ф.И.О.

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ НАУКИ ИНСТИТУТ  
МАТЕМАТИКИ ИМ. С. Л. СОБОЛЕВА СИБИРСКОГО ОТДЕЛЕНИЯ РОССИЙСКОЙ  
АКАДЕМИИ НАУК (ИМ СО РАН)**

(наименование организации)

**ПРЕДСТАВЛЕНИЕ**

Номер документа	Дата составления

**на установление работникам учреждения выплаты стимулирующего характера**

**премиальная выплата по итогам работы за...**

(наименование выплаты в соответствии с Положением об оплате труда)

**Наименование структурного подразделения:**

Ф.И.О, должность	Фактически отработанное время, в дн (чс)	Обоснование *	Коэффициент личного вклада работника в общий результат труда**

\* Конкретизировать личный вклад работника в общий результат труда по структурному подразделению (трудовая и исполнительская дисциплина, наличие поощрений и дисциплинарных взысканий, иные трудовые и профессиональные достижения и т.п).

\*\* Выставляется руководителем структурного подразделения по итогам работы в премиальном периоде в виде коэффициента (от 0 до 1)

**Руководитель структурного подразделения:**

Должность

Ф.И.О

**Согласовано:**

**Курирующий руководитель:**

Должность

Ф.И.О

Начальник ПЭО

Ф.И.О.

**Сведения, отражающие данные о фактически отработанном времени, верны:**

Должность

Ф.И.О

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ НАУКИ ИНСТИТУТ  
МАТЕМАТИКИ ИМ. С. Л. СОБОЛЕВА СИБИРСКОГО ОТДЕЛЕНИЯ РОССИЙСКОЙ  
АКАДЕМИИ НАУК (ИМ СО РАН)**  
(наименование организации)

Номер документа	Дата составления

**ПРЕДСТАВЛЕНИЕ**

**на установление работникам учреждения выплаты стимулирующего характера**

**премиальная выплата по итогам работы за...**

(наименование выплаты в соответствии с Положением об оплате труда)

**Наименование структурного подразделения:**

Ф.И.О.	Должность	Количество*	Наименование статьи/публикации

**Основание:** протокол заседания Ученого совета от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ № \_\_

\*Количественные показатели результативности научной деятельности (публикационной активности) указать.

**Руководитель структурного подразделения:**

Должность \_\_\_\_\_ Ф.И.О \_\_\_\_\_

**Согласовано:**

**Курирующий руководитель:**

Должность \_\_\_\_\_ Ф.И.О \_\_\_\_\_

Начальник ПЭО \_\_\_\_\_ Ф.И.О. \_\_\_\_\_

Ученый секретарь \_\_\_\_\_ Ф.И.О. \_\_\_\_\_

Ответственный исполнитель \_\_\_\_\_ Ф.И.О. \_\_\_\_\_