

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Представитель работников
Института философии и права
Уральского отделения Российской академии наук,
избранный Общим собранием работников Института
13 марта 2017 г. (протокол № 1)

Директор
Института философии и права
Уральского отделения Российской академии наук

 (И.Б. Фан)

29 октября 2021 года



 (В.С. Мартьянов)

29 октября 2021 года

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА В ИНСТИТУТЕ ФИЛОСОФИИ И ПРАВА УРАЛЬСКОГО ОТДЕЛЕНИЯ РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение регулирует оплату труда в Институте философии и права Уральского отделения Российской академии наук (далее – Институт) за счет всех источников финансирования и разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации и с учетом положений:

1) Конвенции Международной организации труда № 95 «Относительно защиты заработной платы» (принята 1 июля 1949 года; ратифицирована Президиумом Верховного Совета СССР 31 января 1961 года);

2) Постановления 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»;

3) Приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 1 февраля 2021 г. № 72 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки»;

4) Приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 1 февраля 2021 г. № 71 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федераль-

ных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование»;

5) Межотраслевого соглашения по организациям, подведомственным Министерству науки и высшего образования на 2021–2023 годы (заключено 10 июня 2021 г.);

6) Коллективного договора и Устава Института.

1.2. Локальные нормативные акты Института по вопросам оплаты труда принимаются с учетом мотивированного мнения представителя работников Института, избранного Общим собранием работников Института.

1.3. Система оплаты труда работников Института, которая включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Института.

1.4. Труд работников Института оплачивается на основе должностных окладов. Работникам выплачиваются премии и надбавки.

Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников Института как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства.

Оплата труда работников Института, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.5. 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.

1.6. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Минимальная оплата труда в Институте определяется в соответствии с законодательством Российской Федерации. В минимальную оплату труда не включаются доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже установленной законодательством минимальной оплаты труда.

1.8. В рамках ежегодного доклада о выполнении Коллективного договора директор Института информирует трудовой коллектив о формировании и расходовании фонда оплаты труда.

На общее собрание трудового коллектива приглашаются главный бухгалтер и заместители директора Института.

2. ОСНОВЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ИНСТИТУТА

2.1. Системы оплаты труда работников Института устанавливаются с учетом:

- 1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного постановлением Минтруда РФ от 21 августа 1998 г. № 37;
- 3) государственных гарантий по оплате труда (статья 130 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 4) Приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. №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»;
- 5) Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822;
- 6) Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818;
- 7) Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на соответствующий год, утверждаемых решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 8) Коллективного договора Института;
- 9) настоящего Положения.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников Института, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы и отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ).

2.3. В случае если должности служащих, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются по ПКГ. По должностям служащих, не включенным в ПКГ, размеры окладов устанавливаются в зависимости от сложности труда.

2.4 Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам/квалификационным уровням приведены в Приложении № 1 к настоящему Положению.

2.5. Оклады (должностные оклады) пересматриваются Институтом в случае, если они установлены в меньшем размере, чем настоящим Положением.

2.6. Принятие настоящего Положения не является основанием для снижения окладов (должностных окладов), если они ранее установлены в большем размере, в том числе установленные в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 апреля 2006 г. № 236 «О реализации в 2006–2008 гг. пилотного проекта совершенствования системы оплаты труда научных работников и руководителей научных учреждений и научных работников научных

центров Российской академии наук», с учетом последующей индексации окладов (должностных окладов).

2.7. 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.

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

2.9. Оплата труда работников Института, замещающими должности педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу (далее – педагогические работники), осуществляется с учетом учебной нагрузки, рассчитываемой на основе норм времени по видам учебной деятельности, включаемых в учебную нагрузку педагогических работников, утвержденных локальным нормативным актом Института.

2.10. С учетом условий труда работникам Института устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.11. Работникам Института устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.12. Заработная плата выплачивается 3 и 18 числа каждого месяца в кассе бухгалтерии Института или по заявлению Работника перечисляется на указанный им счет в банке.

Работникам филиалов Института заработная плата выплачивается по месту нахождения филиала, либо по заявлениям работников перечисляется на их банковские счета.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска. В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок по желанию работника отпуск переносится до получения им отпускных выплат.

3. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

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

3.2. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822, работникам Института могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 3) 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) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

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

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

3.5. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам Института устанавливается доплата к должностному окладу. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждений за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

3.7. Минимальный размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 % оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

3.8. Расчет повышения оплаты труда за работу в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на количество рабочих часов в соответствующем календарном месяце.

3.9. Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам Института устанавливается в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.10. К заработной плате работников Института в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации применяются районные коэффициенты.

4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. Общие положения о выплатах стимулирующего характера

4.1.1. В целях поощрения работников Института за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818, работникам Института могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

4.1.2. Средства на оплату труда, формируемые за счет средств федерального бюджета (субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ)), могут направляться на выплаты стимулирующего характера. Объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30% средств на оплату труда, формируемых за счет средств федерального бюджета.

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

4.1.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются настоящим Положением, коллективным договором Института, соглашениями, локальными нормативными актами. Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничены.

4.1.5. Стимулирующие выплаты устанавливаются в зависимости от выполнения показателей и критериев эффективности труда.

4.1.6. При установлении стимулирующих выплат научным и педагогическим работникам Института учитывается:

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

- участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также участие в семинарах, проводимых Институтом, выступления по поручению руководства Института на конференциях и симпозиумах;

- публикационную активность в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, в журналах, индексируемых в наукометрических базах данных;

- публикации по профилю научной деятельности Института монографий, книг и учебников;

- осуществляемое по поручению руководства Института наставничество, научное руководство аспирантами;

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

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

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

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

- участие в методической работе и инновационной деятельности Института;

- освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;

- присуждение ученой степени и (или) ученого звания и (или) почетного звания;

- использование новых эффективных технологий в процессе работы;

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

- достижения в инновационной деятельности Института;

выполнение особо важных и срочных работ;
другие показатели и условия.

Показатели эффективности участия работников Института в конкурсах, грантах и иных видах работ, критерии достижений указанных показателей, а также порядок и размеры выплат стимулирующего характера отражаются в подразделе 4.2 настоящего Положения.

4.1.7. При установлении стимулирующих выплат работникам Института, осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих, учитывается:

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;

другие показатели и условия.

4.1.8. Рекомендуются направлять средства, высвобождаемые в Институте за счет упразднения стимулирующих выплат, реально не мотивирующих работников к качественному и эффективному выполнению трудовых обязанностей, на увеличение окладов работников и на реальные выплаты стимулирующего характера.

4.1.9. При установлении выплат стимулирующего характера работникам учитывается:

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

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

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

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

качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;

разработку и внедрение рационализаторских предложений;

другие показатели и условия.

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

Условия получения выплат стимулирующего характера, критерии и показатели, определяющие достижение этих условий, а также периодичность данных выплат устанавливаются настоящим Положением, в действующем трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работника.

4.2. Выплаты стимулирующего характера научным работникам и руководителям Института

4.2.1. Общие положения о выплатах стимулирующего характера научным работникам и руководителям Института

4.2.1.1. Выплаты стимулирующего характера призваны обеспечить повышение результативности деятельности руководителей и научных работников Института при выполнении уставных задач, стимулировать концентрацию их усилий на достижение результатов, соответствующих мировому уровню по приоритетным направлениям наук, привлечение к исследованиям талантливой молодежи, развитие ее творческой активности.

4.2.1.2. К показателям эффективности деятельности работников из числа основного персонала относятся:

непосредственное участие в выполнении государственного задания (и планов научно-исследовательских работ Института);

непосредственное участие в оказании платных услуг (выполнении платных работ);

непосредственное участие в конференциях, форумах, ассамблеях, семинарах и других программных мероприятиях;

подготовка научных публикаций в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях;

научный потенциал сотрудника: публикационная активность в высокорейтинговых журналах, высокий индекс цитируемости, ученая степень (звание);

наличие объектов интеллектуальной собственности, патентов на них;

участие в методической работе и инновационной деятельности учреждения;

участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также в подготовке выступлений на конференциях и семинарах;

участие в конкурсах, грантах, экспериментальных группах;

освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;

соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей;

иные положительные показатели деятельности.

Показатели участия работников Института в конкурсах, грантах, экспериментальных группах, в методической работе и инновационной деятельности определяются в виде зафиксированного участия работников учреждения в мероприятиях (семинары, конференции, конкурсы) разного уровня, в работе профессиональных ассоциаций или экспертных групп, подготовке публикаций работников о результатах научно-методической работы, в том числе учебно-методических, научно-методических публикаций, а также подготовке пособий, рекомендаций, выступлений.

Критериями оценки достижения таких показателей являются:

положительная (устойчивая) динамика системного участия работников учреждения в указанных мероприятиях;

положительные отзывы руководителей подразделений учреждения о профессиональной квалификации работников через систему опроса, рейтинга.

4.2.1.3. В Институте устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера руководителям и научным работникам, финансируемые за счет средств, выделяемых Институту из федерального бюджета:

1) премии;

2) стимулирующие надбавки.

4.2.1.4. Фонд стимулирующих выплат для научных работников и руководителей Института (далее – Фонд) является частью фонда оплаты труда. Информация о годовом объеме Фонда в установленном порядке доводится до всех работников организации по их требованию.

В соответствии с рекомендациями ученого совета Института распределение Фонда по видам стимулирующих выплат осуществляется следующим образом:

40 процентов общего объема Фонда направляется для премиальных выплат;

60 процентов объема Фонда направляется для выплат надбавок стимулирующего характера научным работникам.

Объем средств, направляемых для выплаты рейтинговых стимулирующих надбавок, определяется после установления надбавок, указанных в подпунктах 2–6 пункта 4.2.3.1 настоящего Положения.

4.2.1.5. Директор Института по предложению ученого совета Института не позднее, чем 15 февраля каждого года создает Комиссию по подготовке предложений для Ученого совета и руководства Института по установлению выплат стимулирующего характера, утверждению индивидуальных показателей результативности научной деятельности (далее – ПРНД) из числа ведущих ученых учреждения.

Комиссия рассматривает заявления работников учреждения и руководителей подразделений по вопросам определения их ПРНД.

Окончательное решение по спорным вопросам принимает, с учетом мнения Комиссии, директор Института.

4.2.1.6. Для начисления надбавок стимулирующего характера подаются заявки от научных подразделений Института.

Подача заявок производится до 01 марта следующего года.

Рассмотрение заявок и принятие решений по ним происходит до 31 марта следующего года.

4.2.1.7. Все решения директора Института и ученого совета, касающиеся реализации процедуры назначения стимулирующих выплат, включая общие размеры Фонда и его долей, процедуру расчетов, список учтенных конференций, монографий и лекционных курсов, размеры выплат руководителям Института, а также соответствующие приказы по Институту предоставляются для ознакомления всем работникам организации по их требованию.

4.2.1.8. Установление стимулирующих выплат руководителям подразделений и научным работникам, их отмена, изменение размеров и сроков действия устанавливаются приказами по научному учреждению с указанием конкретных оснований и в соответствии с действующим законодательством.

4.2.2. Премии научным работникам и руководителям Института

4.2.2.1. Премиальные выплаты научным работникам устанавливаются по итогам выполнения научно-исследовательских работ на основании приказа по учреждению по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения:

за достижение высоких научных результатов мирового уровня;

за качество и эффективность исследований по результатам работы (по завершению работы, этапа);

за своевременное и качественное исполнение научными работниками своих должностных обязанностей за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год) либо в разовом порядке;

за разработку эффективных инициативных предложений по совершенствованию научной деятельности;

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

за участие в организации и проведении научных мероприятий (конференций, семинаров);

за активную подготовку заявок на гранты;

за иные положительные показатели деятельности.

4.2.2.2. Размер премии конкретному работнику не ограничивается.

4.2.2.3. Премии устанавливаются научным работникам на основании приказа по учреждению по результатам конкурсов, проводимых в научных учреждениях в соответствии с положениями, принятыми ученым советом.

4.2.2.4. Премии устанавливаются молодым ученым на основании приказа по учреждению за лучшую работу (исследование) по результатам конкурсов молодых ученых, проводимых в научных учреждениях в соответствии с положением об этих конкурсах, принятых ученым советом.

4.2.2.5. Премии заместителю директора Института по научной работе и ученому секретарю Института за достижение высоких показателей работы Института устанавливаются по решению директора Института.

4.2.2.6. Премии директору научного учреждения за достижение высоких показателей работы научного учреждения устанавливаются в порядке, предусмотренном Минобрнауки России.

4.2.3. Стимулирующие надбавки научным работникам и руководителям Института

4.2.3.1. Научным работникам и руководителям Института устанавливаются следующие виды стимулирующих надбавок:

1) надбавки за выполнение особо важных работ;

2) надбавки молодым ученым – победителям конкурсов на лучший проект;

3) надбавки молодым ученым за выполнение приоритетных работ по важнейшим направлениям исследований;

4) надбавки за работу в области интеграции науки и образования;

5) надбавки за выполнение дополнительных научно-организационных обязанностей;

6) надбавки за выполнение дополнительных работ, связанных с большими затратами труда при освоении новых передовых методов исследования;

7) рейтинговые стимулирующие надбавки.

4.2.3.2. Надбавки за выполнение особо важных работ устанавливаются научным работникам – исполнителям и руководителям исследований по программам фундаментальных исследований по приоритетным направлениям Президиума РАН, Уральского отделения РАН, отделений РАН по областям и направлениям наук.

Источником финансирования указанных работ является дополнительный фонд заработной платы, выделяемый Институту в составе финансирования для проведения работ по соответствующим программам, решениям и др.

При этом в Институте могут предусматриваться средства на выплату надбавок молодым ученым для стимулирования их исследований по приоритетной тематике.

Надбавки устанавливаются на основании приказа по Институту, а размеры надбавок для конкретного научного работника определяются исходя из объема и значимости, выполняемых им исследований и достигнутых им лично научных и практических результатов по представлению научного руководителя исследований и руководителя соответствующего подразделения Института, а для руководителя исследования, руководителя подразделения Института – по представлению заместителя директора Института по научным вопросам или ученого секретаря.

4.2.3.3. Надбавки молодым ученым – победителям конкурса на лучший проект устанавливаются победителям конкурса на лучший проект (тему исследования, разработку и т.п.), проводимого в Институте в соответствии с Положением, утверждаемым директором Института по согласованию с Ученым советом.

4.2.3.4. Надбавки молодым ученым за выполнение приоритетных работ по важнейшим направлениям исследований устанавливаются на основании приказа по Институту.

4.2.3.5. Надбавки за работу в области интеграции науки и образования устанавливаются, руководителям и научным работникам, активно содействующим деятельности базовых кафедр, научно-образовательных центров.

4.2.3.6. Надбавки за выполнение дополнительных научно-организационных обязанностей устанавливаются научным работникам, выполняющим помимо научных исследований, значительные объемы постоянных поручений научно-организационного характера (руководство научными советами и комиссиями, редактирование научных изданий, оппонирование диссертаций, рецензирование научных работ и т.п.).

4.2.3.7. Надбавки за выполнение дополнительных работ, связанных с большими затратами труда при освоении новых передовых методов исследования, устанавливаются научным работникам, которым поручено проведение новых сложных научно-исследовательских работ, выполнение которых требует больших затрат времени, преодоление трудностей при создании новых методов исследования и т.д.

4.2.3.8. Рейтинговые стимулирующие надбавки устанавливаются в начале года на основе индивидуального рейтинга, рассчитываемого на основе ПРНД.

Средства, предусматриваемые в Институте на выплату рейтинговых надбавок, распределяются между его научными работниками пропорционально их индивидуальному рейтингам.

На эти цели направляются до 50% фонда стимулирующих выплат, предназначенных для научных работников в целом по научному учреждению (без учета надбавок за выполнение особо важных работ).

4.2.3.9. Индивидуальный рейтинг научных работников является величиной, определяемой исходя из суммы баллов, вычисляемых в соответствии с методикой, утверждаемой Ученым советом Института. Рейтинг применяется исключительно для установления стимулирующих надбавок научным работникам и не является безусловной характеристикой творческих достижения ученого.

Баллы ПРНД начисляются только за те научные достижения (публикации в рецензируемых периодических изданиях, монографии и т.д.), которые выполнены в рамках научной деятельности научного сотрудника в Институте, о чем должно быть указано в соответствующем издании, программе конференции и т.д.

4.2.3.10. Начисление баллов за публикации в рецензируемых периодических изданиях, входящих в Перечень ведущих рецензируемых журналов и изданий ВАК, производится на основании текущих международных и российских импакт-факторов периодических журналов (далее – индексы).

За публикацию статьи в рецензируемом российском или зарубежном журнале, имеющем индекс не менее 0,2, начисляется количество баллов, равное индексу журнала, умноженному на коэффициент **60**.

За публикацию статьи в журнале, не имеющем индекса, или с индексом 0.2 или менее, начисляется **10** баллов.

За публикацию в сборнике материалов конференции, ином издании, индексируемом в базах данных «Web of Science» или «Scopus» и не имеющем индекса (импакт-фактора) начисляется **15** баллов.

За публикацию в издании, индексируемом в базах данных «Web of Science» или «Scopus» в первом квартиле (Q1) дополнительно начисляется **50** баллов.

За публикацию в издании, индексируемом в базах данных «Web of Science» или «Scopus» во втором квартиле (Q2) дополнительно начисляется **25** баллов.

Для статей, написанных в соавторстве, балл за публикацию делится на количество авторов публикации.

Для изданий, имеющих переводную версию, балл начисляется только за одну версию.

4.2.3.11. За монографии, изданные в научных издательствах и имеющих шифр ISBN, и за учебники, имеющие гриф Минобрнауки России (рекомендованные учебно-методическими объединениями) начисляется количество баллов, равное объему монографии в печатных листах, умноженному на **10**.

При наличии соавторов количество баллов делится на общее число авторов. Не учитываются стереотипные переиздания. Включение конкретных монографий и учебников в расчет индивидуальных рейтингов принимается решением Ученого совета. По решению Ученого совета к монографиям могут быть приравнены словари и другие издания.

4.2.3.12. За представленные на всероссийских конференциях стендовые, устные и приглашенные доклады начисляются баллы в следующих размерах:

за стендовый доклад – 2 балла;

за устный доклад – 4 балла;

за приглашенный доклад – 8 баллов.

За стендовые доклады баллы начисляются только лицам моложе 30 лет.

Если у докладчика имеются соавторы, то половину баллов за выступление получает докладчик, вторая половина делится поровну между остальными соавторами доклада. Доли, меньшие 10%, округляются до 10%.

Включение конкретных конференций в расчет индивидуальных рейтингов и количество баллов за каждый вид доклада принимается решением Ученого совета.

4.2.3.13. За представленные на международных конференциях стендовые, устные и приглашенные доклады начисляются баллы в следующих размерах:

за стендовый доклад – 6 баллов;

за устный доклад – 10 баллов;

за приглашенный доклад – 20 баллов.

За стендовые доклады баллы начисляются только лицам моложе 30 лет.

Если у докладчика имеются соавторы, то половину баллов за выступление получает докладчик, вторая половина делится поровну между остальными соавторами доклада. Доли, меньшие 10%, округляются до 10%. Включение конкретных конференций в расчет индивидуальных рейтингов и количество баллов за каждый вид доклада принимается решением Ученого совета.

4.2.3.14. За патент, являющийся результатом выполнения бюджетных НИР, начисляется 20 баллов.

Для патентов, полученных с соавторами, баллы делятся на общее число авторов.

4.2.3.15. За руководство соискателем ученой степени, прикрепленным к аспирантуре Института, защитившим кандидатскую диссертацию, научному консультанту начисляется 50 баллов.

За научного консультирование докторанта, прикрепленного к докторантуре Института, защитившего докторскую диссертацию, научному консультанту начисляется 75 баллов.

При совместном научном руководстве или научном консультировании соискателями ученой степени баллы за руководство или консультирование делятся на число соруководителей.

4.2.3.16. При установлении надбавок стимулирующего характера Ученый совет Института вправе принять специальное решение о порядке учета в индивидуальном рейтинге международно-го или российского индекса цитирования научных работников.

4.2.3.17. Расчет индивидуального рейтинга научных работников производится пропорционально начисленным баллам, определяемым на основе учета результатов работы за предыдущие два года.

4.2.3.18. Результаты научной деятельности учитываются в индивидуальном рейтинге научного работника при условии, если они отвечают требованиям квалификационных характеристик по занимаемой должности и (или) иного документа, определяющего содержание выполняемых работ.

4.2.3.19. Индивидуальный рейтинг научных работников, работающих по совместительству, умножается на коэффициент, равный отношению продолжительности рабочего времени совместителя в месяц к нормальной продолжительности рабочего времени штатного работника на аналогичной должности. При этом в расчет должны приниматься только те результаты, которые получены при работе в организациях – источниках выплат. Публикации должны быть направлены от этой организации. Допускается направление от другой организации, но со ссылкой на данное место работы. Для работников, поступивших на работу в организацию не ранее, чем за два года до года выплаты надбавок стимулирующего характера при расчете индивидуального рейтинга учитываются их результаты, полученные в этой организации.

4.2.3.20. С целью повышения уровня управления научно-исследовательской работой в Институте, индивидуальная сумма баллов руководителей подразделений Института устанавливается путем сложения 75% индивидуальной суммы баллов, определенной по вышеприведенным правилам, и 50% суммы баллов всех остальных научных работников подразделения, деленной на количество занятых научных ставок подразделения (научной организации).

4.2.3.21. Баллы научных сотрудников, работающих по совместительству, при расчете суммы баллов руководителей подразделений Института учитываются лишь в том случае, если работы этих сотрудников выполнены в рамках научной деятельности научного сотрудника в Институте

философии и права УрО РАН, о чем должно быть указано в соответствующем издании, программе конференции и т.д.

4.2.3.22. С целью закрепления в научных организациях молодых исследователей, не являющихся аспирантами очной формы обучения, в течение трех лет, начиная с года окончания высшего учебного заведения, их индивидуальная сумма баллов, определенная по вышеприведенным правилам, умножается на повышающий коэффициент 2.

4.2.3.23. За защиту кандидатской диссертации начисляется 50 баллов.

За защиту докторской диссертации начисляется 100 баллов.

Для сотрудников, защитивших кандидатскую диссертацию в возрасте до 30 лет включительно и докторскую до 40 лет включительно, устанавливается повышающий коэффициент 2 на следующий год после защиты диссертации.

4.2.3.24. Баллы, начисленные за публикации, выполненные в рамках выполнения Институтом государственного задания, умножаются на коэффициент 1,5.

4.2.3.25. За увеличение индекса Хирша по итогам работы в текущем году начисляются баллы в соответствии с нижеследующей таблицей:

№ строки	Индекс Хирша научного сотрудника в РИНЦ	Количество баллов
1	От 0 до 1	10
2	От 1 до 2	10
3	От 2 до 3	10
4	От 3 до 4	10
5	От 4 до 5	10
6	От 5 до 6	15
7	От 6 до 7	15
8	От 7 до 8	15
9	От 8 до 9	15
10	От 9 до 10	15
11	При последующем росте индекса на каждый пункт от 10 до 15	Количество баллов увеличивается на 20
12	При последующем росте индекса на каждый пункт от 15 до 20	Количество баллов увеличивается на 25
13	При последующем росте индекса на каждый пункт от 20 до 25	Количество баллов увеличивается на 30
14	При последующем росте индекса в каждом интервале, кратном пяти, происходит повышение количества баллов на 5 пунктов.	

В случае повышения индекса Хирша научного сотрудника за один год на несколько пунктов начисляемые баллы суммируются.

4.2.3.26. Для начисления надбавок стимулирующего характера собираются заявки от научных подразделений. Подача заявок происходит до 01 марта следующего года, рассмотрение заявок и вынесение решений – не позднее одного месяца после окончания срока подачи заявок. Форма заявки, утверждается решением Ученого совета Института.

4.2.3.27. Все решения директора Института и ученого совета, касающиеся определения процедуры назначения стимулирующих выплат, список учтенных конференций и монографий, а также соответствующие приказы по научной организации, предоставляются для ознакомления всем научным сотрудникам по их требованию.

4.2.3.28. При расчете ПРНД на очередной год учитывается расчет ПРНД за предыдущий год путем их сложения.

5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА ИНСТИТУТА, ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

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

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

5.3. Должностные оклады заместителя директора и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10–30 % ниже должностного оклада директора.

5.4. Выплаты стимулирующего характера директора Института выплачиваются по решению Минобрнауки России.

5.5. Директору Института устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 3 настоящего Положения в зависимости от условий труда.

5.6. Заместитель директора Института и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами 3 и 4 настоящего Положения в зависимости от условий труда.

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1. Настоящее Положение вступает в силу с 1 января 2022 года.

6.2. Со дня вступления в силу настоящего Положения утрачивает силу Положение об оплате труда в Институте философии и права Уральского отделения российской академии наук, утвержденное директором Института философии и права Уральского отделения Российской академии наук 14 июня 2017 года.

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ
ГРУППАМ/КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
I. Профессиональные квалификационные группы должностей работников сферы научных исследований и разработок		
Профессиональная группа должностей научно-технических работников		
1	Стажер-исследователь, лаборант-исследователь	14900
	Старший лаборант-исследователь	15700
	Инженер-исследователь	17000
2	Профессиональная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений	
	1 квалификационный уровень	
Младший научный сотрудник без степени		23800
Научный сотрудник без степени		25490
Младший научный сотрудник, имеющий ученую степень кандидата наук		24990
Научный сотрудник, имеющий ученую степень кандидата наук		26765
2 квалификационный уровень		
Старший научный сотрудник без степени		27300
Старший научный сотрудник, имеющий ученую степень кандидата наук		28665
Старший научный сотрудник, имеющий ученую степень доктора наук		30440
3 квалификационный уровень		
Ведущий научный сотрудник, имеющий ученую степень кандидата наук		32340
Ведущий научный сотрудник, имеющий ученую степень доктора наук		34342
4 квалификационный уровень		
Главный научный сотрудник, имеющий ученую степень доктора наук		38245
Заведующий (руководитель) научно-исследовательским подразделением, имеющим ученую степень кандидата наук		36015
Заведующий (руководитель) научно-исследовательским подразделением, имеющим ученую степень доктора наук		38245
Ученый секретарь, имеющий ученую степень кандидата наук		36015
Ученый секретарь, имеющий ученую степень доктора наук		38245
Заведующий аспирантурой		27300

II Профессиональная квалификационная группа по должностям профессорско-преподавательского состава и руководителей структурного подразделения

1 квалификационный уровень	
Преподаватель, ассистент	23800
2 квалификационный уровень	
Старший преподаватель	26250
3 квалификационный уровень	
Доцент	29400
4 квалификационный уровень	
Профессор	33400
5 квалификационный уровень	
Заведующий кафедрой	35000

III. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности руководителей, специалистов и служащих»

Лаборант, механик, техник, библиограф и т.п. (без высшего образования)	13800
Инженер, бухгалтер, документовед, инженер по охране труда, инженер по научно-технической информации, инженер по снабжению, инженер-программист (программист) и т.д. специалист с высшим образованием	19600
Специалист с высшим образованием II внутридолжностная категория	21200
Специалист с высшим образованием I внутридолжностная категория	22400
Ведущий специалист в основных подразделениях учреждения, Помощник руководителя учреждения	25800
Руководитель отдела (сектора) в основном подразделении учреждения, руководитель вспомогательного, в том числе административно-управленческого подразделения учреждения, заместитель главного бухгалтера	27800
Руководитель вспомогательного подразделения главный энергетик, главный инженер, главный экономист, главный юрист-консультант	29100
Руководитель обособленного (не научно-исследовательского) подразделения	30800

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ
ГРУППАМ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ**

Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
ПКГ Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. Уборщик служебных помещений	13000
ПКГ Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	
1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	14000
2 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	15000
3 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	16500