

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ

В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института физики атмосферы им. А.М. Обухова Российской академии наук

на 2024-2027 гг.

1. Стороны, в лице директора Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института физики атмосферы им. А.М. Обухова Российской академии наук Владимира Анатольевича Семенова и Председателя профкома Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института физики атмосферы им. А.М. Обухова Российской академии наук Ии Николаевны Беловой пришли к соглашению о внесении изменений и дополнений в Коллективный договор 30 апреля 2025 г.:

2. Изменения и дополнения в Коллективный договор ИФА им. А.М. Обухова РАН на 2024-2027 годы изложить в следующей редакции:

2.1. Стр. 2, Абзац 7 и 9; Стр. 7, Пункты 21, 22, 23, 24, 25, 26; Стр.8, Пункты 27, 28, 29, 30 считать в Изменениях и дополнениях в Коллективный договор ИФА им А.М. Обухова от 29.08.2024 г. упоминания «Правил внутреннего трудового распорядка работников ИФА им. А.М. Обухова РАН (Приложение № 3 к Коллективному договору ИФА им. А.М. Обухова РАН на 2024-2027 годы) Приложением № 4 к Коллективному договору ИФА им. А.М. Обухова РАН на 2024-2027 годы.

2.2. Стр. 10, Пункт 3.6. внести изменения: слова «выплате стимулирующих надбавок» изменить на «стимулирующих выплатах»

2.3. Стр. 15, п.5.1. внести изменения:
«Приложение № 3» изменить на «Приложение № 4»

2.4. Стр. 18, п.6.1., Абзац 2 внести следующие изменения:
«Приложение № 4» изменить на «Приложение № 5»

2.5. Стр. 26 «ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ»:

Приложение № 1 к коллективному договору ИФА им. А.М. Обухова РАН на 2024-2027 «Положение Об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института физики атмосферы им. А.М. Обухова Российской академии наук» стр. 27-41;

Приложение № 2 к коллективному договору ИФА им. А.М. Обухова РАН на 2024-2027 «Положение О стимулирующих выплатах и методике расчёта количественных показателей результативности научной деятельности научных работников Института физики атмосферы им. А.М. Обухова Российской академии наук» стр. 42-48;

Приложение № 3 к коллективному договору ИФА им. А.М. Обухова РАН на 2024-2027 «Критерии оценки эффективности деятельности работников, замещающих должности административно-управленческого персонала, вспомогательного персонала, хозяйственно-обслуживающего персонала, характеризующие личный вклад работника в достижении уставных целей деятельности ИФА им. А.М. Обухова РАН» стр. 49-50;

Приложение № 4 к коллективному договору ИФА им. А.М. Обухова РАН на 2024-2027 «Правила внутреннего трудового распорядка для работников Федерального

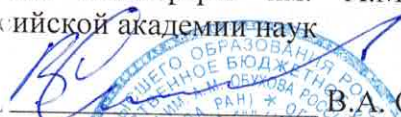
государственного бюджетного учреждения науки Института физики атмосферы им. А.М. Обухова Российской академии наук» стр. 51-67;

Приложение № 5 к коллективному договору ИФА им. А.М. Обухова РАН на 2024-2027 «Соглашение по охране труда между работодателем и работниками Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института физики атмосферы им. А.М. Обухова Российской академии наук» стр. 68-69.

3. Настоящие изменения и дополнения вступают в силу с 30.04.2025 г.

От работодателя:

Директор Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института физики атмосферы им. А.М. Обухова Российской академии наук


В.А. Семенов

24.06.2025

От работников:

Председатель профкома Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института физики атмосферы им. А.М. Обухова Российской академии наук


И.Н. Белова

24.06.2025

УТВЕРЖДАЮ

Директор Института физики атмосферы
им. А.М. Обухова РАН

« 30 » апреля 2025 г.



I. Общие положения

2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Института за счет средств всех незапрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования, в том числе за счет средств субсидий, поступающих из федерального

бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности (далее – Финансовое обеспечение).

3. Система оплаты труда работников Института, 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, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. При утверждении Положения об оплате труда работников Института и иных локальных нормативных актов, регулирующих вопросы оплаты труда, необходимо согласовывать с представительным органом работников.

Размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

Фонд оплаты труда работников Института формируется за счет Финансового обеспечения.

4. Средства фонда оплаты труда (в пределах экономии) могут быть направлены на осуществление выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами Института о выплатах социального характера или коллективным договором.

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

6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

7. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с Положением, в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда работников не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

9. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

10. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 738н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный № 13145), от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714) и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284) (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);
- перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и

социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 февраля 2008 г., регистрационный № 11080) с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 739н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный № 13146) и от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714) (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);

- Настоящего положения об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института физики атмосферы им. А.М. Обухова Российской академии наук (приложение № 1 к коллективному договору);

- Положения о выплате стимулирующих надбавок и методике расчета количественных показателей результативности научной деятельности научных работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института физики атмосферы им. А.М. Обухова Российской академии наук (приложение № 2 к коллективному договору) (далее – Положение о выплате стимулирующих надбавок);

- Показателей оценки эффективности работы остальных (не научных) сотрудников Института (приложение № 3 к коллективному договору);

- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации;

- отраслевого (межотраслевого) соглашения;

- согласования представительного органа работников;

- систем нормирования труда, определяемых работодателем, согласованных с представительным органом работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

11. Оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.¹

Размеры окладов работников Института устанавливаются на основе отнесения должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных

¹ Часть 4 статьи 129 Трудового кодекса Российской Федерации.

квалификационных групп (далее - ПКГ), приведенным в приложении к Положению, 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.

Минимальные размеры окладов по ПКГ (уровням) приведены в приложении к Положению.

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

13. Оклады заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений Института, за исключением оклада заместителя главного бухгалтера, устанавливаются на 20% ниже окладов руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений.

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

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

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

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

18. Помимо выплат компенсационного характера, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, в коллективном договоре, Трудовом договоре и дополнительных соглашениях могут устанавливаться выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера.

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

- а) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

в) 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);

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

20. Оплата труда работников Института, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, порядок проведения которой установлен Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Проведение специальной оценки условий труда организуется и финансируется работодателем в соответствии с частью 1 статьи 8 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

21. В местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников Института применяются:

а) районные коэффициенты;

б) коэффициенты за работу в пустынных и безводных местностях;

в) коэффициенты за работу в высокогорных районах;

г) процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока.

Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размере не ниже установленного трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

22. 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 в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается

9

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

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

23. Повышение оплаты труда за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам учреждений устанавливаются в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачиваются работникам Института, получающим оклад, 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.

24. Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится работникам Института 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"

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

Расчет повышения оплаты труда за работу в ночное время определяется путем деления должностного оклада работника Института на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время работникам Института устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, согласованным с представительным органом работников, трудовым договором.

25. 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 Правилами выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному 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 сентября 2006 г. № 573, а также с учетом разъяснения о порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной

10
основе и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 13 декабря 2023 г. № 870н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 5 апреля 2024 г., регистрационный № 77791).

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

27. Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.

28. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, дополнительными соглашениями к трудовому договору в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

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

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

30. В целях поощрения работников Института за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего и премиального характера:

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

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

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

33. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, Положением о выплате стимулирующих надбавок, коллективным договором и согласовываются с представительным органом работников.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

34. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы для всех категорий работников Института устанавливаются с учетом Положения о стимулирующих выплатах (приложение №2 к коллективному договору) и Показателей оценки эффективности работы остальных (не научных) сотрудников Института (приложение № 3 к коллективному договору)

35. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, устанавливаются при достижении работниками показателей эффективности деятельности. Показатели эффективности деятельности работников формируются с учетом показателей эффективности деятельности учреждения, показателей качества и объема оказываемых государственных услуг (выполнения работ) и утверждаются настоящим Положением, Положением о стимулирующих выплатах и Показателями оценки эффективности работы остальных (не научных) сотрудников Института.

36. Премииальные выплаты по итогам работы могут назначаться с учетом индивидуальных результатов труда каждого научного работника, а также характера и степени его участия в достижении коллективных результатов труда:

- при достижении индивидуальных количественных и качественных показателей результативности труда научного работника;
- при достижении количественных и качественных показателей результативности возглавляемого научным работником подразделения (научной группы);
- при достижении показателей эффективности деятельности Института.

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

38. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего дня, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

V. Условия оплаты труда руководителя Института, их заместителей, главного бухгалтера

39. Условия оплаты труда руководителя Института определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем

12
государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329.

40. Размер оклада руководителя Института определяется Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости Института, и отражается в трудовом договоре руководителя Института либо в дополнительном соглашении к нему.

41. Оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30% ниже оклада руководителя Института приказами по Институту.

42. Руководителю Института устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

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

44. Премии по итогам работы осуществляются руководителю Института 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.

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

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

47. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Института и среднемесячной заработной платы работников Института (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) не может превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, и среднемесячной заработной платы работников Института (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), установленный приказом Министерства науки и высшего образования Российской

Федерации от 20 ноября 2018 г. № 64н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 10 декабря 2018 г., регистрационный № 52945).

VI. Другие вопросы

48. Выплата материальной помощи руководителю Института производится по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации на основании подтверждающих документов в следующих случаях:

- а) вступление в брак руководителя Института (в размере оклада);
- б) рождение ребенка руководителя Института (в размере оклада);
- в) смерть супруга, супруги, родителей, детей руководителя Института (в размере оклада);
- г) утрата или повреждение имущества руководителя Института в связи с несчастным случаем, стихийным бедствием (в размере оклада);
- д) 50-летие, 60-летие руководителя Института и далее каждые 5 лет (в размере оклада);
- е) болезнь руководителя Института свыше одного месяца подряд (в размере оклада);

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

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

51. Условия выплаты материальной помощи заместителям руководителя Института, главному бухгалтеру и работникам, ее конкретные размеры устанавливаются локальным нормативным актом Института и согласовываются с представительным органом работников.

52. Решение об оказании материальной помощи заместителям руководителя Института главному бухгалтеру и работникам принимается руководителем Института на основании мотивированного письменного заявления соответствующего работника и документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи.

53. Работникам Института могут выплачиваться иные выплаты социального характера (в том числе в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам и праздникам, в связи с получением государственных наград Российской Федерации и ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации) в пределах экономии фонда оплаты труда.

Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (уровням) ПКГ

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	Размер должностного оклада, руб.
Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам / квалификационным уровням должностей работников сферы научных исследований и разработок			
1. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня (научтех2-305н)			
3 квалификационный уровень	Техник, лаборант	1	25751
4 квалификационный уровень	Лаборант-исследователь стажер-исследователь	1,10591	28479
2. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников третьего уровня (научтех3-305н)			
1 квалификационный уровень	Специалисты с высшим образованием (инженер, математик, электроник, старший лаборант и др.).	1	28479
2 квалификационный уровень	Инженер-исследователь	1,07932	30737
3 квалификационный уровень	Ведущий инженер Ведущий инженер-электроник, Ведущий электроник	1,09422	31206
	Ведущий математик, Ведущий инженер-программист Ведущий инженер-конструктор	1,20267	34250
3. Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений (науч-305н)			
1 квалификационный уровень	Младший научный сотрудник без ученой степени	1	31206
	Младший научный сотрудник со степенью кандидата наук	1,13211	35329
	Научный сотрудник без ученой степени	1,09756	34250
	Научный сотрудник со степенью кандидата наук	1,23983	38690

	Научный сотрудник со степенью доктора наук	1,35158	42178
2 квалификационный уровень	Старший научный сотрудник, заведующий (начальник): аспирантурой, отделом научно-технической информации, другим структурным подразделением без ученой степени	1	36787
	Старший научный сотрудник, заведующий (начальник): аспирантурой, отделом научно-технической информации, другим структурным подразделением со степенью кандидата наук Зам. ученого секретаря	1,14655	42178
	Старший научный сотрудник, заведующий (начальник): аспирантурой, отделом научно-технической информации, другим структурным подразделением со степенью доктора наук	1,29310	47569
3 квалификационный уровень	Ведущий научный сотрудник без ученой степени	1	42178
	Ведущий научный сотрудник со степенью кандидата наук	1,09774	46301
	Ведущий научный сотрудник со степенью доктора наук	1,23909	52263
4 квалификационный уровень	Заведующий отделом (лабораторией, сектором), главный научный сотрудник без ученой степени	1	46301
	Заведующий отделом (лабораторией, сектором), учёный секретарь, главный научный сотрудник с ученой степенью кандидата наук	1,09589	50740
	Заведующий отделом (лабораторией, сектором), директор центра, учёный секретарь, главный научный сотрудник с ученой степенью доктора наук	1,23287	57083
Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам / квалификационным уровням общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих			
5. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» (отраслслуж2-247н)			

1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам, секретарь руководителя и другие должности служащих		
2 квалификационный уровень	Лаборант, техник, зав. хоз. частью, старший инспектор по кадрам и другие должности, а также должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория или производное должностное наименование «старший»	1	25751
6. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» (отрасл. служ. 3-247н)			
1 квалификационный уровень	Специалист по кадрам, экономист, бухгалтер, помощник ученого секретаря, переводчик, конструктор 1 кат, программист, юрисконсульт, специалист по закупкам	1	28479
2 квалификационный уровень	Специалист в области охраны труда	1,15812	32982
3 квалификационный уровень			
4 квалификационный уровень	Ведущий инженер по ГО, помощник директора, Ведущий бухгалтер, ведущий экономист, ведущий специалист по кадрам, ведущий специалист по закупкам	1,20267	34250
5 квалификационный уровень	Зам. главного бухгалтера	1,3363	38055
7. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня» (отрасл. служ. 4-247н)			
1 квалификационный уровень	Начальник о/госзакупок	1	35518
2 квалификационный уровень	Начальник о/к, начальник обособленного структурн подразд	1,07142	38055
3 квалификационный уровень	Начальник спецотдела, Главный инженер института	1,08928	38690
Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам / квалификационным уровням общепрофессиональных профессий рабочих			
13. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» (отрасл. раб. 1-235н, отрасл. раб. 1-248н)			
1 квалификационный уровень	Сторож 1 разряда (отрасл. раб. 1-235н),	1	21450

78

	дворник 1 разряда, уборщица 2 разряда, Рабочий по обслуживанию зданий, курьер о/к		
2 квалификационный уровень	Слесарь-электрик 3 разряда, слесарь 3 разряда	1,02564	22000
14. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» (отрасль 2-248н)			
1 квалификационный уровень	Слесарь 4 разряда, слесарь- ремонтник 4 разряда, слесарь-сантехник 4 разряда, электромонтер 5 разряда, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1	22581
2 квалификационный уровень	Слесарь 7-8 разряда, слесарь- сантехник, электрослесарь, тракторист 6 разряда, фрезеровщик 6 разряда, водитель 6 разряда	1,06741	24103
3 квалификационный уровень			
4 квалификационный уровень	Начальник охраны, механик, техник-электрик	1,14044	25751

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
ИФА им. А.М. Обухова РАН


30.04.2025 г.


УТВЕРЖДАЮ

Директор
ИФА им. А.М. Обухова РАН


30.04.2025 г.


ПОЛОЖЕНИЕ

**о стимулирующих выплатах и методике расчета количественных показателей
результативности научной деятельности научных работников
Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Института физики атмосферы им. А.М. Обухова Российской академии наук**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о стимулирующих выплатах и методике расчета количественных показателей результативности научной деятельности научных работников в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки Институте физики атмосферы им. А.М. Обухова Российской академии наук (далее – Положение) разработана в соответствии с Распоряжением Правительства РФ от 30.04.2014 № 722-р с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2017 года, протокол №11 и с учетом Приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации №194 от 14 марта 2024 года о примерном положении об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки» и является внутренним нормативным актом Института.

1.2 Настоящее Положение устанавливает принципы стимулирующих выплат и методику расчета количественных показателей результативности научной деятельности научных работников при выполнении государственного задания для всех должностей научных работников Института и его структурных подразделений.

1.3. Тематика деятельности научного работника, оцениваемая по настоящему Положению, должна соответствовать основным направлениям научной деятельности, утвержденной в Уставе Института.

1.4. Общий объем стимулирующих выплат всем научным работникам определяются финансированием, выделенным на эти цели государственным заказчиком.

1.5. Положение согласуется с Профкомом Института и утверждается приказом Директора Института. Срок действия Положения составляет 1 год. Положение автоматически

20
продолжается при отсутствии предложений о его изменении от Профкома и/или Директора.

2. Общие подходы к определению размера стимулирующих выплат

2.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются на определенный период (от 1 месяца до 1 года) за прошлый и текущий вклад в научную и научно-организационную деятельность Института и лаборатории (отдела) и распределяются согласно индивидуальным рейтингам научных работников, определяемым на основе учета результатов их научной работы за предыдущие 5 лет, оценки результатов научно-организационной деятельности при выполнении государственного задания в рамках лабораторий Института и научно-организационной деятельности при выполнении государственного задания по поручению Дирекции.

2.2. Стимулирующие выплаты состоят из следующих слагаемых:

- надбавки **Н1**, рассчитываемой исходя из количественных показателей результативности научной деятельности научного сотрудника¹ по сумме набранных баллов, порядок начисления которых отражен в п. 4;

- премии **Н2**, размер которой определяется руководителем лаборатории исходя из результатов научно-организационной деятельности при выполнении государственного задания, которые невозможно адекватно учесть в надбавке **Н1**, а также из качественной оценки текущей деятельности научного работника по выполнению государственного задания с учетом вклада научного работника в деятельность лаборатории за выбранный период (вклад в написание отчетов, проведение экспедиций и измерений, организационная и техническая деятельность, проведение лабораторных семинаров, участие в экспертной деятельности, передача научного опыта, научное руководство, привлечение финансирования и пр.);

- премии **Н3**, выплачиваемой за научно-организационную работу, проводимую по поручению Дирекции в обеспечение выполнения Институтom государственного задания;

- на выплаты **Н1** выделяется 40% общей суммы стимулирующих выплат за соответствующий период, на выплаты **Н2** выделяется 50% общей суммы стимулирующих выплат за соответствующий период, на выплаты **Н3** выделяется 10% общей суммы стимулирующих выплат за соответствующий период.

- до разделения на выплаты **Н1**, **Н2** и **Н3** из общей суммы финансового обеспечения на регулярной основе выделяются стимулирующие выплаты, направленные на привлечение кадров, включая выплату в размере 20% оклада молодым научным работникам² в течение 3 лет после получения профессионального образования (30% в случае наличия диплома с отличием), и выплату в размере 10% от оклада молодым ученым³ в течение 3 лет после присуждения степени.

3. Порядок подачи сведений и подведение итогов выполнения критериев оценки результативности труда научных работников

¹ Научными сотрудниками являются главный научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, старший научный сотрудник, научный сотрудник, младший научный сотрудник

² Молодым научным работником является научный работник до 35 лет включительно, получивший среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые принятый на работу в соответствии с направлением подготовки (полученной специальностью) в течение одного года со дня получения профессионального образования

³ Молодым ученым является научный работник до 35 лет включительно, имеющий ученую степень

3.1. Для подведения итогов расчета количественных показателей результативности научной деятельности научных работников приказом создается комиссия по стимулирующим выплатам.

В комиссию включается представитель Профкома Института. В срок не позднее 10 февраля года, следующего за отчетным периодом, составляется оценочный лист всех научных сотрудников Института с весовыми показателями для выплаты надбавки **Н1**.

Оценочный лист используется для расчета надбавок **Н1** в течение текущего календарного года, если специальным приказом Директора Института не указана другая процедура.

Индивидуальный показатель для расчета надбавки **Н1** научного сотрудника за отчетный период рассчитывается согласно Методики, представленной в п. 4.

Прогностическая оценка размера надбавки **Н1**, рассчитанной в соответствии с индивидуальным показателем, доводится до сведения сотрудника не позднее 10 марта года, следующего за отчетным периодом.

3.2. Отчетный период для стимулирующих выплат устанавливается приказом директора (месяц, квартал, год).

3.3. В срок до 15 числа последнего месяца отчетного периода руководители научных подразделений предоставляют в Дирекцию Института списки научных работников подразделений с размером выплат **Н2** за отчетный период в утвержденной форме.

3.4. В срок до 20 числа последнего месяца отчетного периода комиссия по стимулирующим выплатам на основании представления Дирекции утверждает список научных работников Института с размером выплат **Н3** за отчетный период.

3.5. На основании оценочного листа для расчета надбавок **Н1**, списков выплат **Н2** и **Н3** Бухгалтерско-финансовая служба формирует приказы для начисления выплат научным работникам за отчетный период.

3.6. Выплата научным работникам в денежном выражении формируется исходя из общей суммы финансового обеспечения, выделенной на стимулирующие выплаты в текущем финансовом году.

3.7. Выплаты научным работникам не начисляются в следующих случаях:

- Прекращение трудового договора по любым основаниям до окончания отчетного периода.
- Отсутствие информации о работнике в оценочном листе (для надбавки **Н1**).

4. Определение индивидуальных рейтингов научных работников и размера стимулирующей надбавки **Н1 за количественные показатели результативности**

4.1. Индивидуальный рейтинг научных работников является суммой баллов, определяемых в таблице 1 на основе следующих количественных критериев эффективности научно-организационной деятельности научного работника, указываемых в единицах:

- n1. PWS - количество публикаций в журналах, индексируемых в «Белом списке» научных журналов или в международных системах цитирования за выбранный период*;

- n2. PWSQ1 - количество публикаций в журналах, индексируемых в «Белом списке» научных журналов и входящих в первый уровень данного списка, или индексируемых в международных системах цитирования и входящих в первый квартиль данных систем;
- n3. PR - количество публикаций в журналах, индексируемых РИНЦ, но не индексируемых в «Белом списке» за выбранный период;
- n4. PC - количество публикаций в сборниках, научно-популярных статей в печатных изданиях;
- n5. CT - количество стендовых докладов на конференциях;
- n6. CO - количество устных докладов на конференциях (не включая приглашенные);
- n7. COI - количество приглашенных докладов на конференциях;
- n8. RID - количество служебных РИД (получившие патент или свидетельство о государственной регистрации, собственником которых является Институт) за выбранный период;
- n9. MON - количество монографий, изданных в научных издательствах и имеющих шифр ISBN, и учебников, имеющих гриф Минобрнауки России (рекомендованные учебно-методическими объединениями), за выбранный период с учетом объема монографий;
- n10. MONC - количество глав в монографиях;
- n11. DSK - защита кандидатской диссертации за выбранный период;
- n12. DSD - защита докторской диссертации за выбранный период;
- n13. DSKR - количество защищенных под научным руководством кандидатских диссертаций за выбранный период;
- n14. DSDR количество защищенных при научном консультировании докторских диссертаций за выбранный период;

4.2. Размер стимулирующей надбавки за количественные показатели результативности $H1_i$ для научного работника института с условным индексом i (где $I = [1..N]$, N – количество научных работников института) определяется по формуле:

$$H1_i = 0.4 * S * W1_i,$$

где S – общая сумма средств, выделенных на стимулирующие выплаты Института за соответствующий период,

$W1_i$ - индивидуальный вес, рассчитываемый как

$$W1_i = (n1_i + n2_i + n3_i + n4_i + n5_i + \dots + n14_i) / \sum_i (n1_i + n2_i + n3_i + n4_i + n5_i + \dots + n14_i),$$

где $n1_i, n2_i, \dots, n14_i$ – индивидуальные баллы, рассчитанные по таблице 1 (приложение 1), $\sum_i(\dots)$ – сумма баллов по всем N научным работникам института, согласно сведениям, предоставленным руководителями подразделений.

Индивидуальные веса $W1_i$ работников Института рассчитываются на текущий календарный год, если специальным приказом Директора Института не указана другая процедура.

* Актуальный «Белый список» журналов представлен на портале: <https://journalrank.rcsi.science/ru/>

Нахождение журнала в международных системах цитирования и квартиль журнала можно проверить на портале: <https://www.scimagojr.com/>.

Примечания

- 1) Выбранный период – с начала текущего года до момента сбора информации плюс предшествующие 5 лет.
- 2) Переводные версии статей в отечественных журналах (напр., Известия РАН, Физика атмосферы и океана; Доклады РАН; Метеорология и гидрология) не учитываются как отдельные статьи (даже при наличии другого DOI).
- 3) Публикации в сборниках трудов конференций (напр. (IOP, SPIE и т.д.), индексируемых в системах цитирования, считаются как публикации в сборниках (критерий п4).
- 4) Публикации, где не указано место работы ИФА им. А.М. Обухова РАН, не учитываются.
- 5) Учитывая ограничение максимального количества баллов по п. п1 (10 публикаций, см. Таблицу 1), при наличии большего, чем 10, количества публикаций в «Белом списке» журналов (или в международных системах цитирования), разрешается эту избыточную часть публикаций (более 10) учитывать в критерии п3 (статьи в РИНЦ).
- 6) Тезисы докладов не учитываются в критерии п4 («публикации в сборниках, научно-популярных статей в печатных изданиях»). Исключение – расширенные тезисы в несколько страниц (содержат список литературы, графики, выводы и т.д.).
- 7) Редактура сборников статей/трудов/тезисов/коллективных монографий не считается авторством монографии, но учитывается как глава в монографии.
- 8) Авторство главы в коллективной монографии должно учитываться как глава в монографии (а не как авторство монографии).
- 9) Научное руководство докторскими/кандидатскими диссертациями (п. п13/п14) учитывается, если диссертант защищался в диссертационном совете ИФА им. А.М. Обухова РАН и/или работал (в т.ч. по совместительству) до и/или после защиты в Институте.
- 10) Целесообразность получения патента/государственной регистрации РИД должна быть утверждена Комиссией по интеллектуальной собственности Института.

Таблица 1

Количество баллов за достижение количественных критериев эффективности научно-организационной деятельности научного работника **на момент сбора информации за период текущего года плюс предшествующие 5 лет**. Если количество баллов N превышает максимальное количество баллов $N_{\max}$ по соответствующему показателю за период **5 лет**, то N присваивается максимальное значение $N_{\max}$.

Примечание: для лиц, находившихся в предшествующие 5 лет в отпусках по беременности и родам, отпусках по уходу за ребенком, а также отпусках работникам, усыновившим ребенка, допускается учет количественных критериев эффективности также в период, предшествующий периодам этих отпусков в соответствии с продолжительностью отпуска (с округлением до целого года). Список таких лиц и соответствующий период для расчета показателей утверждается комиссией по стимулирующим выплатам.

п	Показатель по п. 4.1		Количество баллов N	
			Количество баллов за единицу показателя	Максимальное кол-во баллов $N_{\max}$ за отчетный период
1	Количество публикаций в PWS		10	100

	журналах, индексируемых в «Белом списке» научных журналов или в международных системах цитирования за выбранный период			
2	Количество публикаций в журналах, индексируемых в «Белом списке» научных журналов и входящих в первый уровень данного списка или индексируемых в международных системах цитирования и входящих в первый квартиль данных систем за выбранный период	PWSQ1	20	200
3	Количество публикаций в журналах, индексируемых РИНЦ, но не индексируемых в «Белом списке» за выбранный период	PR	5	50
4	Количество публикаций в сборниках, научно-популярных статей в печатных изданиях	PC	4	40
5	Количество стендовых докладов на конференциях	CP	3 для первого автора 1 для соавторов	30 10
6	Количество устных докладов на конференциях (не включая приглашенные)	CO	5 для первого автора 2 для соавторов	50 20
7	Количество приглашенных докладов на конференциях	COI	7 для первого автора 3 для соавторов	70 30
8	Количество РИД, (собственником, которого является Институт, получившие патент или свидетельство о государственной регистрации) за выбранный период	RID	20 для патентов 10 для свидетельств о регистрации	200 100
9	Количество монографий, изданные в научных издательствах и имеющие шифр ISBN, и учебников, имеющие гриф Минобрнауки России (рекомендованные учебно-методическими объединениями) за выбранный период	MON	(количество страниц) / 8 округляется до целого	200
10	Количество глав в	MONC	7	70

25

	монографиях			
11	Защита кандидатской диссертации за выбранный период	DSK	30	30
12	Защита докторской диссертации за выбранный период	DSD	100	100
13	Количество защищенных под научным руководством кандидатских диссертаций за выбранный период	DSKR	30	150
14	Количество докторских диссертаций, защищенных при научном консультировании	DSDR	50	250

46?

Приложение № 3 к Изменениям и дополнениям в Коллективный договор
ИФА им. А.М. Обухова РАН на 2024-2027 годы

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
ИФА им. А.М. Обухова РАН

 И.Н. Белова
30.04.2025 г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор
ИФА им. А.М. Обухова РАН

 В.А. Семенов
30.04.2025 г.



**Критерии оценки эффективности
деятельности работников, замещающих должности административно-управленческого
персонала, вспомогательного персонала, хозяйственно-обслуживающего персонала,
характеризующие личный вклад работника в достижения уставных целей деятельности
ИФА им. А.М. Обухова РАН**

№ п/п	Показатели и критерии	Критерий/показатель эффективности	Условия получения выплаты стимулирующего характера
1	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетов и требуемой информации в надзорные органы, министерства и подразделения учреждения	Отсутствие замечаний	Служебная записка руководителя
2	Выполнение особо важных, сложных и срочных работ, заданий и поручений руководителя	Выполнение поручения	Служебная записка руководителя
3	Успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей, своевременное исполнение приказов, распоряжений и заданий руководителя	Отсутствие замечаний	Служебная записка руководителя
4	Высокий профессионализм и качество выполняемой работы	Профессионально выполненная работа	Служебная записка руководителя
5	Обеспечение качественной работы подразделений Института, связанной с административным, эксплуатационным, кадровым, бухгалтерским управлением, соблюдением правил охраны труда, пожарной безопасности и др.	Отсутствие замечаний	Служебная записка руководителя
6	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Института	Отсутствие замечаний	Служебная записка руководителя
7	Достижение режима экономии, фактов усиления плановой и финансовой дисциплины	Факты, подтверждающие достижение экономии, усиление плановой и финансовой дисциплины	Служебная записка руководителя

8	Отсутствие предписаний надзорных и контролирующих органов, вынесенных в отчетном периоде, ед.	Отсутствие замечаний	Служебная записка руководителя
9	Высокая исполнительская дисциплина и ответственность, отсутствие дисциплинарных взысканий со стороны руководства к соблюдению трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка Института	Отсутствие взысканий	Служебная записка руководителя
10	Достижение устойчивых финансово-экономических показателей: выполнение утвержденных плановых показателей, своевременная выплата заработной платы, снижение дебиторской и кредиторской задолженности	Факты достижения утвержденных плановых показателей, своевременная выплата заработной платы, снижение дебиторской и кредиторской задолженности	Служебная записка руководителя
11	Знание законодательства Российской Федерации в сфере своей деятельности и локальных нормативных актов Института	Отсутствие замечаний	Служебная записка руководителя
12	Активность и разумная инициативность, включая разработку и внедрение рационализаторских предложений	Факты, подтверждающие активность и разумную инициативу	Служебная записка руководителя
13	Своевременное и качественное проведение конкурентных способов определения поставщиков (подрядчиков, исполнителей) и осуществление закупок у единственного поставщика (подрядчика, исполнителя) по закупкам товаров, услуг для нужд Института	Отсутствие замечаний	Служебная записка руководителя
14	Своевременное и в полном объеме размещение извещений, документации, протоколов, план-графиков закупок, планов закупок, экспертиз, сведений об исполнении и изменении контрактов в единой информационной системе в соответствии с требованиями действующего законодательства о закупках	Отсутствие замечаний	Служебная записка руководителя
15	Качественное и своевременное проведение инвентаризации имущества, отсутствие недостатков и неустановленного оборудования по Институту. Надлежащее исполнение должностных обязанностей по ведению управленческого учета (местонахождения ТМЦ)	Отсутствие замечаний	Служебная записка руководителя

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью 14 (Четырнадцать) листов

Директор



В.А. Семенов

