

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное учреждение науки
ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ГЕОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
Дальневосточного отделения Российской академии наук

ПРИКАЗ

03 февраля 2023 г.

№ 9-Н

г. Владивосток

Об утверждении положений и перечней

В связи с подписанием Коллективного договора между администрацией и работниками ДВГИ ДВО РАН, **п р и к а з ы в а ю:**

1. В соответствии с п. 2.1.5 Коллективного договора ДВГИ ДВО РАН, утвердить Положение о об оплате труда сотрудников ДВГИ ДВО РАН (Приложение №1).

2. В соответствии с п. 2.5 Приложения №2 к Коллективному договору ДВГИ ДВО РАН, утвердить Перечень должностей работников Института, которым может быть предоставлен дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день (Приложение №2).

3. Признать утратившим силу приказ ДВГИ ДВО РАН от 10 июня 2022г. №37-Н «Об утверждении и введении в действие отдельных нормативных актов ДВГИ ДВО РАН» со всеми внесенными в него изменениями.

Директор
д.г.-м.н.



И.А. Тарасенко

Приложение №1
к приказу ДВГИ ДВО РАН от 03 февраля 2023г. №9-Н

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета ДВГИ



УТВЕРЖДАЮ

Директор ДВГИ ДВО РАН



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда сотрудников ДВГИ ДВО РАН

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящее **Положение** разработано в соответствии нормами действующего трудового законодательства ТК РФ, «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», утвержденного приказом Минобрнауки России от 01.02.2021 г. № 72, иного законодательства, регулирующего порядок оплаты труда работников в бюджетных учреждениях.
- 1.2. **Положение** регулирует порядок оплаты труда работников Дальневосточного геологического института Дальневосточного отделения Российской академии наук (далее ДВГИ ДВО РАН), – работников обособленных подразделений ДВГИ ДВО РАН и работников Сахалинского филиала (СФ) ДВГИ ДВО РАН, за счет всех источников финансирования, в том числе субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, на оказание государственных услуг за счет средств федерального бюджета, грантов в форме субсидий, субсидий в целях оказания государственной поддержки, в том числе для реализации программ развития, грантов научных фондов, иного бюджетного финансирования, доходов, поступающих от оказания услуг (выполнения работ) на платной основе и от приносящей доход деятельности, предусмотренной Уставом учреждения.
- 1.3. Ежегодно за счет всех источников финансового обеспечения в ДВГИ ДВО РАН самостоятельно формируется Фонд оплаты труда, который включает в себя размеры должностных окладов всех работников учреждения, а также компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера.
- 1.4. Система оплаты труда работников ДВГИ ДВО РАН устанавливается данным **Положением** и призвана стимулировать эффективность и качество работы сотрудников в выполнении задач, определенных Уставом учреждения, обеспечивать достойный уровень их материального обеспечения в соответствии с квалификацией, результативностью труда и фактически отработанным рабочим временем.
- 1.5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников ДВГИ ДВО РАН, как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени 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 раздельно по каждой из должностей.
- 1.6. Под совмещением должностей понимается выполнение с согласия работника наряду с основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности), а равно выполнение обязанностей временно отсутствующего работника за дополнительную плату, без освобождения от основной работы в одно и то же

рабочее время. Понятие «совмещение профессий» применяется для рабочих специальностей, а «совмещение должностей» – к категориям специалистов.

- 1.7. Под выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, следует понимать замену работника отсутствующего по причине болезни, отпуска, командировки или по иным причинам, когда за ним, в соответствии с действующим законодательством, сохраняется должность, рабочее место.
- 1.8. Конкретные размеры доплат за совмещение должностей/профессий и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются приказом директора ДВГИ ДВО РАН и производятся в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.
- 1.9. На работников, осуществляющих трудовую деятельность в дистанционном режиме, распространяется общий порядок начисления заработной платы.
- 1.10. Заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.
- 1.11. На работников ДВГИ ДВО РАН распространяются нормы действующего законодательства Российской Федерации в части государственных гарантий по оплате труда, в т. ч. минимального размера оплаты труда, сроков и очередности выплаты заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, оплаты отпусков, начисления и оплаты пособий по временной нетрудоспособности, пособий по уходу за детьми, единовременных пособий по случаю рождения ребенка.
- 1.12. Ежемесячная заработная плата работника, полностью отработавшего за календарный период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, утвержденного правительством РФ на данный период.
- 1.13. Заработная плата работников, устанавливаемая настоящим **Положением**, в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой сотрудникам до ее изменения (совершенствования) без учета выплат стимулирующего характера, при условии сохранения объема трудовых функций, должностных обязанностей и (или) выполнения работ той же квалификации.
- 1.14. Фиксированный размер оклада, условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).
- 1.15. Заработная плата всех работников ДВГИ ДВО РАН, работающих по трудовому договору, подлежит индексации в соответствии с законодательством РФ.
- 1.16. Сфера применения данного **Положения** охватывает все виды деятельности института (бюджетной и внебюджетной) и применяется для оплаты всех категорий работников, состоящих в штате по основным должностям и по должностям, занимаемым в порядке внутреннего и внешнего совместительства.
- 1.17. Все виды оплаты согласно настоящему Положению производятся за счет средств, предназначенных на указанные цели.
- 1.18. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для материального стимулирования работников ДВГИ ДВО РАН.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

- 2.1. Система оплаты труда работников ДВГИ ДВО РАН включает должностные оклады, часовые тарифные ставки, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается с учетом:
 - единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
 - единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
 - 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);
 - **Положения** об оплате труда сотрудников ДВГИ ДВО РАН;
 - 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 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878);
 - мнением представительного органа работников ПК ДВГИ ДВО РАН.
- 2.2. Размеры должностных окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее ПКГ), утверждаемых в установленном порядке.
 - 2.3. В соответствии с пунктом 4 статьи 163 Федерального закона от 2 июля 2013 года № 185-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу законодательных актов (отдельных положений законодательных актов Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» в оклады работников включаются надбавки (неиндексируемые оклады) за ученые степени доктора наук и кандидата наук по должностям работников, по которым тарифно-квалификационными требованиями предусмотрены ученые степени, в размерах, действующих до дня вступления в силу указанного Федерального закона. Увеличение окладов за счет включения доплат за ученые степени доктора наук и кандидата наук не учитывается при индексации заработной платы и при установлении работнику надбавок и доплат, определяемых в процентном отношении от оклада.
 - 2.4. Основные условия оплаты труда и условия их изменения устанавливаются трудовым договором (контрактом), заключаемым со стороны работодателя директором ДВГИ ДВО РАН с работником. Изменения в основные условия оплаты труда оформляются отдельными соглашениями, прилагаемыми к трудовому договору (контракту).
 - 2.5. Штатное расписание (унифицированная форма №Т-3) утверждается директором ДВГИ ДВО РАН и включает в себя все должности профессии рабочих Института.
 - 2.6. Для выполнения работ, предусмотренных Уставом учреждения: научно-исследовательских и (или) опытно-конструкторских работ; работ по созданию научно-технической продукции или информации; научно-технических экспертиз; фундаментальных, поисковых, прикладных и иных работ по соглашениям, договорам,

контрактам; грантам российских и международных фондов, ДВГИ ДВО РАН вправе утверждать штатное расписание и привлекать работников на условиях срочного трудового договора в пределах средств на заработную плату по смете.

- 2.7. Размеры должностных окладов научных работников, руководителей, специалистов, служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ). Размеры окладов по профессиям рабочих ДВГИ ДВО РАН устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС). Перечень должностей и размеры должностных окладов работников института приведены в таблице 1 (в рублях).

Таблица 1. Перечень должностей и должностные оклады научных работников, руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих ДВГИ ДВО РАН

Профессиональная квалификационная группа	№ дол	Должность	Должностной оклад	Должностной оклад с ученой степенью кандидата наук	Должностной оклад с ученой степенью доктора наук
Руководство					
из них:					
	1.1	Директор	Размер оклада определяется согласно п. 6.1, п. 6.2 раздела 6 настоящего Положения		
	1.2	Научный руководитель	83 200		
	1.3	Первый заместитель директора по научной работе, научный работник	Размер оклада определяется согласно п. 6.3 раздела 6 настоящего Положения		
	1.4	Заместитель директора по научной работе, научный работник	Размер оклада определяется согласно п.6.3 раздела 6 настоящего Положения		
	1.5	Заместитель директора по общим вопросам, служащий	Размер оклада определяется согласно п.6.3 раздела 6 настоящего Положения		
	1.6	Заместитель директора по экономике, служащий	Размер оклада определяется согласно п.6.3 раздела 6 настоящего Положения		
	1.7	Заместитель директора по развитию и инновациям, служащий	Размер оклада определяется согласно п.6.3 раздела 6 настоящего Положения		
	1.8	Главный бухгалтер, служащий	Размер оклада определяется согласно п.6.3 раздела 6 настоящего Положения		

Профессиональная квалификационная группа	№ дол	Должность	Должностной оклад	Должностной оклад с ученой степенью кандидата наук	Должностной оклад с ученой степенью доктора наук
Должности научно-технических работников второго уровня					
из них:					
1-уровень	2.1	Техник, лаборант	16 952		
2-уровень	2.2	-	-		
3-уровень	2.3	-	-		
4-уровень	2.4	Старший лаборант	20 384		
Должности научно-технических работников третьего уровня					
из них:					
1-уровень	3.1	Инженер, программист	20 384		
2-уровень	3.2	Старший инженер	22 048		
3-уровень	3.3	Ведущий инженер, ведущий технолог, ведущий программист	24 856		
4-уровень	3.4	-	-		
Должности научных работников и руководителей структурных подразделений					
из них:					
1-уровень	4.1	Младший научный сотрудник	24 752	27 752	
		Научный сотрудник	26 520	29 520	33 520
2-уровень	4.2	Старший научный сотрудник	28 392	31 392	35 392
	4.2	Заведующий аспирантурой	28 392		
3-уровень	4.3	Ведущий научный сотрудник	32 032	35 032	39 032
4-уровень	4.4	Главный научный сотрудник	35 672		42 672
	4.4	Главный научный сотрудник, член-корреспондент РАН	42 672		

Профессиональная квалификационная группа	№ дол	Должность	Должностной оклад	Должностной оклад с ученой степенью кандидата наук	Должностной оклад с ученой степенью доктора наук
	4.4	Заведующий научно-исследовательским отделом	42 952		
	4.4	Ученый секретарь	42 952		
5-уровень	4.5	Директор филиала	42 952		
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня					
из них:					
1-уровень	5.1	Техник	16 952		
2-уровень	5.2	-	-		
3-уровень	5.3	Инспектор по кадрам	17 888		
4-уровень	5.4	Помощник директора, помощник директора по специальным вопросам	20 384		
5-уровень	5.5	Начальник мастерской	26 000		
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня					
из них:					
1-уровень	6.1	Инженер, инженер-механик, переводчик, программист	20 384		
2-уровень	6.2	Старший бухгалтер, старший специалист по закупкам, старший переводчик, старший инженер, старший инженер по охране труда	22 048		
3-уровень	6.3	-	-		
4-уровень	6.4	Ведущий инженер, ведущий переводчик, ведущий бухгалтер, ведущий экономист, ведущий специалист, ведущий специалист 1-го отдела, ведущий программист, ведущий документовед, ведущий специалист по кадрам	24 856		

Профессиональная квалификационная группа	№ дол	Должность	Должностной оклад	Должностной оклад с ученой степенью кандидата наук	Должностной оклад с ученой степенью доктора наук
Общепромышленные должности служащих четвертого уровня					
из них:					
1-уровень	7.1	Начальник службы	36 400		
	7.1	Начальник отдела	28 912		
2-уровень	7.2	-	-		
3-уровень	7.3	-	-		
Размеры окладов по разрядам выполняемых работ в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих					
из них:					
1 разряд	8.1	Уборщица, сторож, подсобный рабочий	13 520		
2-разряд	8.2	-	-		
3-разряд	8.3	-	-		
4-разряд	8.4	Водитель автомобиля, шлифовщик горных пород	14 560		
5-разряд	8.5	-	-		
6-разряд	8.6	Электрослесарь по ремонту оборудования, электрослесарь дежурный по ремонту оборудования, слесарь-сантехник, токарь	15 600		
7-разряд	8.7	-	-		
8-разряд	8.8	Наладчик КИП	17 160		

2.8. С учетом условий труда работникам ДВГИ ДВО РАН устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

- 2.9. Работникам могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.
- 2.10. Работникам могут устанавливаться выплаты социального характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.
- 2.11. За задержку заработной платы работодателем ДВГИ ДВО РАН, работникам устанавливаются выплаты, согласно разделу 7 настоящего Положения.
- 2.12. Выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться в процентном отношении к должностному окладу или суммарно.
- 2.13. Районный коэффициент и дальневосточная надбавка начисляются на должностной оклад, компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты, установленные в процентном отношении к окладу.
- 2.14. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в абсолютном размере, содержат районный коэффициент и дальневосточную надбавку.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

- 3.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам ДВГИ ДВО РАН устанавливаются выплаты компенсационного характера.
- 3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, часовым тарифным ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к должностным окладам, коэффициентах или в абсолютном размере, если иное не установлено действующим законодательством.
- 3.3. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам ДВГИ ДВО РАН осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:
 - выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
 - выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
 - 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);
 - надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.
- 3.4. Оплата труда работников ДВГИ ДВО РАН, занятых на работах с вредными и (или) опасными 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.
- 3.5. В районах с особыми климатическими условиями к заработной плате работников ДВГИ ДВО РАН применяются:
 - районные коэффициенты;
 - процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока
 Оплата труда за работу в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации производится в порядке и размере не ниже установленного трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 3.6. 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 ДВГИ ДВО РАН устанавливается доплата по соглашению сторон, размер которой устанавливается с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

- 3.7. Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).
- 3.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам ДВГИ ДВО РАН за каждый час работы в ночное время, в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878) и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 30, ст. 3640). Работа в ночное время считается с 22 часов 00 минут до 06 часов 00 минут.
- 3.9. Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам ДВГИ ДВО РАН устанавливается в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2017, № 25, ст. 3594).
- 3.10. 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. Ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу работникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, выплачивается в зависимости от степени секретности сведений, к которым эти работники имеют документально подтверждаемый доступ на законных основаниях. Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).
- 3.11. Периодичность, размер и условия выплат компенсационного характера представлены в таблице 2.

Таблица 2. Выплаты компенсационного характера, размеры их предоставления

№ п/п	Выплаты компенсационного характера	Размеры
1	Выплаты за работу (по результатам специальной оценки условий): ✓ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда	4 % от должностного оклада
2	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: ✓ совмещение профессий (должностей) ✓ расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями	до 50 % должностного оклада Доплата производится по соглашению сторон, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в процентах к должностному окладу либо в абсолютном размере.

<p>✓ за работу в выходные и нерабочие праздничные дни</p>	<p>Работникам, получающим оклад (должностной оклад) в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.</p> <p>Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).</p> <p>По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.</p>
<p>✓ за работу в ночное время</p>	<p>Минимальный размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 % часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (статья 154 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 г. № 554).</p>

	✓ за сверхурочную работу	За первые два часа, отработанные сверхурочно – в полуторном размере; за последующие часы, отработанные сверхурочно – в двойном размере. Доплата производится за фактически отработанное время.	
3	Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами: ✓ за работу со сведениями, имеющими степень секретности	«секретно» без проведения проверочных мероприятий – от 5 до 10 % должностного оклада; «секретно» с проведением проверочных мероприятий – от 10 до 15 % должностного оклада	
	✓ за стаж работы с секретными сведениями	от 10 до 20 % должностного оклада	
4	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями: Районный коэффициент: ✓ Приморский край	20 %	начисляется на фактический заработок
	✓ Сахалинская область	40 %	
5	Процентная надбавка к заработной плате в южных районах Дальнего Востока и районах, приравненных к районам Крайнего Севера: ✓ Приморский край	до 30 %	начисляется на фактический заработок
	✓ Сахалинская область	до 50 %	

4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. Общие положения

4.1.1. В целях стимулирования и поощрения работников ДВГИ ДВО РАН в выполнении государственного задания, концентрации их усилий на достижение результатов, соответствующих мировому уровню по приоритетным направлениям науки, привлечение к исследованиям талантливой молодежи, развитие ее творческой активности, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818, с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 739н и от 17 сентября 2010 г. № 810н, работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего 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.

4.1.2. При установлении выплат стимулирующего характера работникам института учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;
- увеличение объема работ, связанное с сопровождением (техническое или финансовое) выполнения научно-исследовательских работ; работ по договорам на создание научно-технической продукции и информации; проведение научно-технических экспертиз; фундаментальных, поисковых, прикладных опытно-конструкторских работ научных работ и прогнозов; международных программ и контрактов.

4.1.3 Конкретный размер стимулирующей выплаты может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в суммарном выражении. Стимулирующие надбавки, установленные в суммарном выражении, уже содержат районный коэффициент и дальневосточную надбавку.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах фондов оплаты труда, сформированных за счет всех источников финансирования, и могут устанавливаться как ежемесячно, так и с периодичностью на квартал, полугодие, год.

Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимается ДВГИ ДВО РАН самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, сформированного за счет всех источников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам в зависимости от выполнения критериев оценки эффективности деятельности в конкретном периоде. Для разных групп должностей работников устанавливаются индивидуальные критерии оценки эффективности деятельности.

Предельная доля, направляемая на стимулирование, устанавливается для научного персонала в размере 60 %, для вспомогательного, административно-управленческого персонала и рабочих – не более 40 % от общего фонда стимулирующих выплат.

Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничены, если иное не оговорено в тексте данного Положения.

Начисление надбавок стимулирующего характера, установленных в процентах к должностному окладу, производится пропорционально отработанному времени за отчетный период.

Начисление надбавок стимулирующего характера, установленных в суммарном выражении, выплачиваются фиксированной суммой, без учета фактически отработанного времени в периоде.

Работники, относящиеся к одной и той же категории должностей, могут получать разные размеры стимулирующих выплат, исходя из сложности, значимости, ответственности работы, с учетом условий труда.

Стимулирующие выплаты не являются гарантированными выплатами и зависят от наличия фонда оплаты труда, а также от исполнения работником надлежащим образом своих трудовых функций и достижения критериев эффективности.

4.2. Критерии оценки эффективности деятельности и порядок установления выплат стимулирующего характера для научных работников

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

Критериями эффективности для научных работников являются:

- выполнение государственного задания и планов научно-исследовательских работ ДВГИ ДВО РАН;
- публикация результатов научной деятельности в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях;
- непосредственное участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, рецензий, отзывов и экспертных заключений;
- организация, проведение и участие в мероприятиях, направленных на повышение авторитета и имиджа российской науки как внутри страны, так и за ее пределами (конференциях, симпозиумах, семинарах и других программных мероприятиях);
- публикация по профилю научной деятельности Института монографий, книг и учебников;
- непосредственное участие ведущих ученых в руководстве научными работами аспирантов и молодых ученых ДВГИ ДВО РАН;
- использование новых эффективных методов и технологий в процессе работы;
- освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;
- непосредственное участие в оказании платных работ (услуг);
- выполнение особо важных и срочных работ;
- соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей;
- наличие объектов интеллектуальной собственности, патентов на них;
- непосредственное участие в деятельности по организации научных исследований;
- непосредственное участие в работе по популяризации научных знаний и результатов ДВГИ ДВО РАН.

Детальное описание стимулирующих надбавок научных работников, приведено в таблице 3.

Таблица 3. Стимулирующие надбавки научных работников

№ п/п	Виды стимулирующих надбавок	Критерии установления стимулирующих выплат	Размер выплат
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
1.	Рейтинговые стимулирующие надбавки	Устанавливаются научным работникам, для которых работа в ДВГИ ДВО РАН является основной. Согласно показателям результативности их научной деятельности на календарный год выплачиваются ежемесячно с учетом отработанного времени в данном месяце. Расчет персональных рейтинговых баллов осуществляется 1 (один) раз в год, согласно методике, утвержденной приказом директора ДВГИ ДВО РАН. Средства, предусматриваемые ДВГИ ДВО РАН на выплату рейтинговых надбавок, распределяются научным работникам Института пропорционально их индивидуальным рейтингам.	Без ограничений

№ п/п	Виды стимулирующих надбавок	Критерии установления стимулирующих выплат	Размер выплат
2.	Надбавки за выполнение научно-организационных обязанностей	Устанавливаются научным работникам, выполняющим помимо научных исследований, поручения научно-организационного характера (руководство комиссиями, редактирование научных изданий и т.п.), а также за временное выполнение научно-организационных функций. Размеры надбавок устанавливаются исходя из значимости выполняемых работ на основании приказа директора ДВГИ ДВО РАН.	Без ограничений
3.	Персональные надбавки для молодых специалистов	Устанавливаются научным работникам в возрасте до 35 лет в размере 15 % к окладу пропорционально отработанному времени. Помимо этого молодым специалистам может быть выплачена дополнительная надбавка за призовое место в конкурсе на лучший научно-исследовательский проект или лучший доклад на научном мероприятии, а также за другие научные достижения.	Без ограничений
4.	Надбавки за выполнение особо важных работ и за выполнение приоритетных работ по важнейшим направлениям научных исследований	Устанавливаются научным работникам, проводящим исследования по программам фундаментальных исследований, по приоритетным направлениям по областям и направлениям наук. Источником финансирования данных надбавок является дополнительный фонд заработной платы, выделяемый ДВГИ ДВО РАН в составе финансирования для проведения работ по соответствующим программам, решениям и т.д. Надбавки устанавливаются исходя из приказа директора ДВГИ ДВО РАН, а размеры надбавок для конкретного работника определяются исходя из значимости выполняемых исследований, на основе достигнутых научных и практических результатов, по представлению научного руководителя исследований.	Без ограничений

№ п/п	Виды стимулирующих надбавок	Критерии установления стимулирующих выплат	Размер выплат
5.	Надбавки за подготовку научных кадров и работу в области интеграции науки и образования	Назначаются научным работникам, активно содействующим деятельности научно-образовательных центров, научных школ и других форм повышения престижности изучения фундаментальных наук о Земле, научное руководство аспирантами, составление образовательных программ и участие в прочей деятельности, связанной с подготовкой научных кадров. Размер часовой ставки за осуществление руководства аспирантами является фиксированным и устанавливается приказом директора ДВГИ ДВО РАН, а размеры прочих надбавок за образовательную деятельность устанавливаются исходя из значимости выполняемых работ.	Без ограничений
Выплаты за качество выполняемых работ			
1.	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-методических работ, выполнение которых требует больших затрат времени, преодоления трудностей при создании новых методов исследования, создания и обслуживания специальных научных установок и т.д. Данный вид надбавок устанавливается на основании приказа директора ДВГИ ДВО РАН, а размеры надбавок устанавливаются исходя из качества и значимости выполняемых работ.	Без ограничений
2.	Надбавки за непосредственное участие в выполнении грантов, конкурсах, договорах и других приносящих доход мероприятиях	Надбавки за качественное выполнение работ по хозяйственным договорам (соглашениям, контрактам), грантам российских и международных фондов на проведение НИР и организацию научных мероприятий (конференций, семинаров, школ и т.д.) устанавливаются научным работникам, участвовавшим в выполнении данных работ по приказу Директора на основании рапорта руководителя работ (проекта). При этом источником финансирования являются внебюджетные средства по данному проекту (договору).	Без ограничений

№ п/п	Виды стимулирующих надбавок	Критерии установления стимулирующих выплат	Размер выплат
Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет			
1.	Надбавки за выслугу лет, долголетний и добросовестный труд	Выплачиваются научным работникам, работа в ДВГИ ДВО РАН для которых является основной, при объявлении благодарности Министерства науки и высшего образования РФ, при награждении Почетной грамотой Министерства науки и высшего образования РФ, нагрудными знаками и медалями Министерства науки и высшего образования РФ. Размер надбавки устанавливается приказом директора ДВО РАН.	
2.	Надбавки к юбилейным датам	Выплаты к юбилейным датам научных работников , работа в ДВГИ ДВО РАН для которых является основной, устанавливаются при достижении: - для женщин – 55, 60, 65, 70 - летнего возраста и далее, каждые 5 лет; - для мужчин – 60, 65, 70 ,75 - летнего возраста и далее, каждые 5 лет. Размер выплаты устанавливается приказом директора ДВГИ ДВО РАН.	

Надбавки стимулирующего характера устанавливаются на срок, не превышающий двенадцать месяцев, и выплачиваются ежемесячно с учетом отработанного времени в данном месяце.

При отсутствии или недостатке бюджетного финансирования директор вправе приостановить, сократить или отменить выплату стимулирующих надбавок.

4.3. Критерии оценки эффективности деятельности и порядок установления выплат стимулирующего характера для научно-технического, инженерно-технического, административно- управленческого персонала, а также работников, осуществляющих свою деятельность по профессиям рабочих

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

Устанавливаются следующие критерии эффективности для научно-технического, инженерно-технического, административно-управленческого персонала:

- оперативное выполнение работы с учетом квалификации;
- высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении должностных обязанностей,
- компетенция;
- ответственность работника;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;
- качественное выполнение порученной работы;
- выполнение сопровождения (технического или финансово-экономического) работ научно-техническим, инженерно-техническим и административно-управленческим персоналом по оказанию платных услуг населению и сторонним организациям.

Устанавливаются следующие критерии эффективности для работников, осуществляющих свою деятельность по профессиям рабочих:

- качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения ДВГИ ДВО РАН;
- выполнение особо важных и срочных работ;
- оперативное выполнение работы с учетом квалификации;

- ответственность работника.

Конкретный размер надбавки каждому работнику определяется с учетом личного вклада в выполнение работы.

Детальное описание стимулирующих надбавок научно-техническому, инженерно-техническому, административно-управленческому персоналу, а также работникам, осуществляющих свою деятельность по профессиям рабочих, приведено в таблице 4.

Таблица 4. Виды стимулирующих надбавок и размеры выплат научно-техническому, инженерно-техническому, административно-управленческому персоналу, а также работников, осуществляющих свою деятельность по профессиям рабочих

№ п/п	Виды стимулирующих надбавок	Критерии установления стимулирующих выплат	Размер выплат
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
1.	Надбавки за высокую интенсивность труда	высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении должностных обязанностей	до 100 %
		применение новых методов и приемов, приводящих к экономии временных затрат и средств, улучшению качества выполняемых работ	до 100 %
		высокий уровень производственной активности	до 100 %
		превышение нормируемого объема работ	Без ограничений
		обеспечение рационального использования имущества и товарно-материальных ценностей Института	Без ограничений
		особо важные и срочные работы	до 100 %
Выплаты за качество выполняемых работ			
1.	Надбавки за своевременное и качественное сопровождение (техническое или финансово-экономическое) работ по хозяйственным договорам (соглашениям, контрактам), грантам российских и международных фондов на проведение НИР и других работ	выполнение грантов, договоров (соглашений, контрактов), услуг научно-исследовательского характера, применение современных методов обработки научных и технических материалов	Без ограничений

№ п/п	Виды стимулирующих надбавок	Критерии установления стимулирующих выплат	Размер выплат
2.	Работы, связанные с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения ДВГИ ДВО РАН	Особый режим, безаварийность	Без ограничений
3.	Материальная ответственность	Договор о полной материальной ответственности	
Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет			
1.	За высокую квалификацию и профессиональное мастерство при наличии стажа работы в ДВГИ ДВО РАН не менее 10 лет	высокий уровень профессионализма	до 100 %
		компетентность	до 100 %
2.	Надбавки за выслугу лет, долголетний и добросовестный труд	Выплачиваются работникам, работа в ДВГИ ДВО РАН для которых является основной, при объявлении благодарности Министерства науки и высшего образования РФ, при награждении Почетной грамотой Министерства науки и высшего образования РФ, нагрудными знаками и медалями Министерства науки и высшего образования РФ. Размер надбавки устанавливается приказом директора ДВО РАН.	
3.	Надбавки к юбилейным датам	Выплаты к юбилейным датам работников, работа в ДВГИ ДВО РАН для которых является основной, выплачиваются при достижении: - для женщин – 55, 60, 65, 70 - летнего возраста и далее, каждые 5 лет; - для мужчин – 60, 65, 70 ,75 - летнего возраста и далее, каждые 5 лет. Размер выплаты устанавливается приказом директора ДВГИ ДВО РАН.	

4.3.2. Выплаты стимулирующего характера научно-техническому, инженерно-техническому, административно-управленческому персоналу, а также работникам, осуществляющим свою деятельность по профессиям рабочих – за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, устанавливаются Приказом директора ДВГИ ДВО РАН на основании представления (рапорта) непосредственного руководителя работника.

4.3.3. В представлении (рапорте) по установлению стимулирующих выплат указывается структурное подразделение, Ф.И.О. работника, его должность, размер надбавки, с учетом критериев оценки эффективности деятельности конкретного работника, согласно таблице 4.

4.3.4. Директор института оставляет за собой право вводить новые виды надбавок, отменять ранее применяемые, изменять размеры действующих доплат и надбавок с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации ДВГИ ДВО РАН.

4.3.5. Надбавки, перечисленные в разделе 4.3, включаются в фонд заработной платы независимо от источников финансирования и выплачиваются при наличии средств на указанные цели. При отсутствии средств надбавки могут уменьшаться или сниматься полностью.

4.4. Премииальные стимулирующие выплаты по итогам работы для всех категорий работников ДВГИ ДВО РАН

- 4.4.1 Премииальные стимулирующие выплаты устанавливаются за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год), либо в разовом порядке, по итогам и результатам выполнения государственного задания, на основании приказа директора ДВГИ ДВО РАН по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения.
- 4.4.2 Размер премии конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.
- 4.4.3 Премииальные выплаты устанавливаются в суммарном выражении и уже содержат районный коэффициент и дальневосточную надбавку.
- 4.4.4 Премии выплачиваются научным работникам, работа в ДВГИ ДВО РАН для которых является основной.
- 4.4.5 Премии выплачиваются научно-техническому, инженерно-техническому и административно-управленческому персоналу, работа в ДВГИ ДВО РАН для которых является основной, пропорционально отработанному времени за премируемый период (в отработанное время не включается отпуск без сохранения заработной платы, болезнь, отпуск по уходу за ребенком, прогул, отсутствие по не выясненным причинам).
- 4.4.6 Премии выплачиваются **всем рабочим, состоящим в штате учреждения** (в т.ч. совместителям) пропорционально отработанному времени за премируемый период (в отработанное время не включается отпуск без сохранения заработной платы, болезнь, отпуск по уходу за ребенком, прогул, отсутствие по не выясненным причинам).
- 4.4.7 Установление премиальных стимулирующих выплат научным сотрудникам по итогам работы производится на основании **Методики оценки результатов деятельности научных сотрудников и лабораторий ДВГИ ДВО РАН**, утвержденной директором ДВГИ ДВО РАН.
- 4.4.8 Премииальные выплаты научно-техническому, инженерно-техническому и административно-управленческому персоналу устанавливаются:
- за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (месяц, квартал, год);
 - за отсутствие замечаний со стороны руководителя;
 - за достижение высоких результатов в производственной деятельности;
 - за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью ДВГИ ДВО РАН;
 - за достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
 - за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
 - за своевременность и полноту подготовки отчетности;
 - за обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб ДВГИ ДВО РАН;
 - за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа ДВГИ ДВО РАН;
 - за соблюдение установленных сроков выполнения работы;
 - за экономию коммунальных расходов, других материальных ценностей;
 - за достижение высоких результатов в производственной деятельности.
- Главным критерием установления премии является высокая квалификация, компетентность, ответственность работника.
- 4.4.9 Стимулирующие премии работников, осуществляющих свою деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с критериями, приведенным в таблице 5.

Таблица 5. Критерии установления стимулирующих премий работников, осуществляющих свою деятельность по профессиям рабочих

№ п/п	Профессии рабочих	Показатели премирования
1.	Водитель	Своевременное выполнение заданий при условии безаварийной работы.
2.	Слесарь-ремонтник	
3.	Электрослесарь по ремонту электрооборудования	Монтаж научного оборудования, телекоммуникаций и инженерных сетей.
4.	Токарь	Увеличение межремонтного периода эксплуатации станков; Изготовление уникальных лабораторных установок, устройств, приспособлений.
5.	Слесарь-сантехник	Увеличение межремонтного периода эксплуатации; Качественное и своевременное техническое обслуживание, проведение профилактических работ по ремонту оборудования.
6.	Наладчик КИП	Обеспечение ритмичной, бесперебойной работы экспериментального научного оборудования; Своевременное выполнение работ; Отсутствие претензий к качеству работ.
7.	Шлифовщик горных пород	Изготовление единичных образцов шлифов и аншлифов по размерам и характеристикам; Изготовление обзорных штуфов.
8.	Подсобный рабочий	Качественное и своевременное выполнение заданий; Отсутствие претензий к качеству работ; Экономия при расходовании моющих средств.
9.	Уборщик	
10.	Сторож	Отсутствие претензий к качеству работ; Проявление бдительности при охране вверенного объекта и своевременное принятие мер при возникновении чрезвычайной ситуации.

На каждом участке ведется учет выполнения установленных показателей, отражающих производственную деятельность рабочих-повременщиков, младшего обслуживающего персонала (МОП) и сторожей, являющихся основанием для премирования.

Ответственный за показатели – руководитель подразделения.

Размер премии каждого сотрудника-рабочего определяется исходя из участия в выполнении работ и в пределах средств, направляемых на премирование.

4.4.10. Полагающаяся сумма премии для всех категорий работников уменьшается в диапазоне от 10 % до 90 % в случае однократного (разового) и (или) длящегося (систематического) нарушения (неисполнения) должностных обязанностей, правил внутреннего трудового распорядка, других локальных актов, не повлекших за собой возникновение опасных последствий для окружающих лиц (сотрудников) или несущественно повлиявших на выполнение государственного задания и (или) репутацию ДВГИ ДВО РАН.

4.4.11. Лишение премии для всех категорий работников происходит в случае грубого нарушения (неисполнения) должностных обязанностей, правил внутреннего трудового распорядка, других локальных нормативных актов, повлекших за собой опасные последствия для окружающих лиц (сотрудников) и повлиявшее на выполнение государственного задания и причинение вреда (ущерба), деловой репутации ДВГИ ДВО РАН.

К грубым нарушениям относятся:

- нарушение трудовой дисциплины (прогул) на рабочем месте без уважительной причины в течение всего рабочего дня (смены), независимо от ее продолжительности, а

также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительной причины более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

- появление работника на работе (на своем рабочем месте, либо на территории организации-работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять свою трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу решением суда, постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
- нарушение, либо неисполнение работником должностных обязанностей (необоснованный отказ от выполнения задания) нарушение требований действующего законодательства, коммерческой тайны, кодекса этики и служебного поведения работников ДВГИ ДВО РАН, локальных актов ДВГИ ДВО РАН, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, аварию, поломку оборудования или станков, катастрофу), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

4.4.12. Уменьшение размера или полное лишение работника премии производится решением комиссии по стимулирующим выплатам ДВГИ ДВО РАН после рассмотрения представления руководителя подразделения и объяснения работника, утвержденным Приказом директора ДВГИ ДВО РАН.

4.4.13. Выплата премии производится согласно представлению руководителя подразделения, утвержденному Приказом директора ДВГИ ДВО РАН.

4.4.14. При увольнении по основаниям указанным в пунктах 3), 5) – 11) части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации премия работнику не выплачивается.

5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА ИНСТИТУТА, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА И ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ НАУЧНЫХ РАБОТНИКОВ.

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 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 16, ст. 1958).

5.2 Размер должностного оклада директора Института определяется Министерством науки и высшего образования РФ, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости Института, и отражается в трудовом договоре, либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с директором Института.

5.3 Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера Института устанавливаются приказами на 10–30 % ниже должностного оклада директора Института.

5.4 Должностные оклады отдельных категорий научных работников (научный руководитель, директор филиала, ученый секретарь) устанавливаются соглашением сторон и утверждаются приказами директора.

5.5 Выплаты стимулирующего характера директору Института выплачиваются по решению Министерства науки и высшего образования РФ, с учетом достижения показателей эффективности деятельности Института.

5.6 Директору института устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии трудовым договором, в зависимости от условий его труда.

5.7 Выплаты стимулирующего характера заместителям директора ДВГИ ДВО РАН, главному бухгалтеру ДВГИ ДВО РАН и отдельным категориям научных работников устанавливаются непосредственно директором ДВГИ ДВО РАН.

- 5.8 Заместители директора , главный бухгалтер и отдельные категории научных работников имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами 3 и 4 настоящего Положения в зависимости от условий их труда.
- 5.9 Премии заместителям руководителя , главному бухгалтеру и отдельным категориям научных работников устанавливаются руководителем учреждения по итогам и результатам работы за определенный срок (месяц, квартал, год), с учетом целевых показателей эффективности деятельности Института.
- 5.10 Размер премии конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.
- 5.11 Премияльные выплаты устанавливаются в суммарном выражении и уже содержат районный коэффициент и дальневосточную надбавку.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ

- 6.1 Социальные выплаты производятся за счет Фонда материального поощрения (ФМП).
- 6.2 ФМП формируется за счет средств прибыли, остающейся в распоряжении ДВГИ ДВО РАН, и направляется на поддержку сотрудников, в части:
- оплаты расходов по участию в научных совещаниях, симпозиумах и т.п., как поощрение за эффективную научную работу;
 - оплаты обучения на курсах повышения квалификации;
 - частичной оплаты расходов за съем жилья для работников до 30 лет, как поощрение за эффективную научную работу;
 - содействия в культурно-массовой и оздоровительной работе в первичной профсоюзной организации ДВГИ ДВО РАН;
 - денежные выплаты по случаю смерти работника ДВГИ ДВО РАН.
- 6.3 Размер выплат устанавливается приказом директора ДВГИ ДВО РАН при наличии средств на указанные цели.

7. ВЫПЛАТЫ ЗА ЗАДЕРЖКУ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

- 7.1 В случае несвоевременной выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель выплачивает их с учётом денежной компенсации в размере 1/150 действующей в период задержки ключевой ставки ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты и заканчивая днём фактического расчёта включительно.
- 7.2 При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других сумм, причитающихся работнику, размер компенсации исчисляется исходя из фактически не выплаченных в срок сумм согласно ст. 236 ТК РФ.

Приложение №2
к приказу ДВГИ ДВО РАН от 03 февраля 2023г. №9-Н

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета ДВГИ

ДВО РАН
[подпись]
к.т.-м.н.д.с. А. Нащин

«03» «февраля» 2023г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ДВГИ ДВО РАН

[подпись]
д.г.-м.н. И.А. Тарасенко

«03» «февраля» 2023г.

ПЕРЕЧЕНЬ

работников Института, которым может быть предоставлен дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска (в календарных днях)
1.	Дирекция	Заместитель директора по экономике	12
2.		Заместитель директора по развитию и инновациям	12
3.		Заместитель директора по общим вопросам	12
4.		Помощник директора	12
5.	АУП	Старший инженер по охране труда	8
6.	Бухгалтерия	Главный бухгалтер	12
7.		Ведущий бухгалтер	10
8.		Старший бухгалтер	8
9.	Отдел экономического планирования и госзакупок	Начальник отдела	12
10.		Ведущий экономист	10
11.		Ведущий специалист	10
12.		Старший специалист по закупкам	8
13.	Служба кадрового и документационного обеспечения	Начальник службы	12
14.		Ведущий специалист по кадрам	10
15.		Ведущий документовед	10
16.		Инспектор по кадрам	8
17.	Первый отдел	Ведущий специалист	8
18.	Эксплуатационно-технический отдел	Начальник отдела	12
19.		Инженер-механик	8
20.		Водитель автомобиля	8

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное учреждение науки
ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ГЕОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
Дальневосточного отделения Российской академии наук

ПРИКАЗ

01 марта 2023 г.

№ 15-Н

г. Владивосток

О внесении изменений

в приказ ДВГИ ДВО РАН от 03 февраля 2023г. №9-Н

В связи с внесением изменений в штатное расписание ДВГИ ДВО РАН,
п р и к а з ы в а ю:

Внести с 01.03.2023г. изменения в приказ ДВГИ ДВО РАН от 03 февраля 2023г. №9-Н «Об утверждении положений и перечней»:

– Таблицу 1. раздела 2. «Порядок и условия оплаты труда» Положения об оплате труда сотрудников ДВГИ ДВО РАН (Приложение №1 к приказу ДВГИ ДВО РАН от 03 февраля 2023г. №9-Н) изложить в редакции согласно Приложению к настоящему приказу.

Директор
д.г.-м.н.



И.А. Тарасенко

Приложение
к приказу ДВГИ ДВО РАН от 01 марта 2023г. №15-Н

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета ДВГИ
ДВО РАН



[Redacted Signature]
К.Г.-м.п. А.А. Чашин

«01» «марта» 2023г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ДВГИ ДВО РАН



[Redacted Signature]
д.г.-м.п. И.А. Тарасенко

«01» «марта» 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда сотрудников ДВГИ ДВО РАН

Таблица 1. Перечень должностей и должностные оклады научных работников, руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих ДВГИ ДВО РАН

Профессиональная квалификационная группа	№ дол	Должность	Должностной оклад	Должностной оклад с ученой степенью кандидата наук	Должностной оклад с ученой степенью доктора наук
Руководство					
из них:					
	1.1	Директор	Размер оклада определяется согласно п. 6.1, п. 6.2 раздела 6 настоящего Положения		
	1.2	Научный руководитель	83 200		
	1.3	Первый заместитель директора по научной работе, научный работник	Размер оклада определяется согласно п. 6.3 раздела 6 настоящего Положения		
	1.4	Заместитель директора по научной работе, научный работник	Размер оклада определяется согласно п.6.3 раздела 6 настоящего Положения		
	1.5	Заместитель директора по общим вопросам, служащий	Размер оклада определяется согласно п.6.3 раздела 6 настоящего Положения		
	1.6	Заместитель директора по экономике, служащий	Размер оклада определяется согласно п.6.3 раздела 6 настоящего Положения		
	1.7	Заместитель директора по развитию и инновациям, служащий	Размер оклада определяется согласно п.6.3 раздела 6 настоящего Положения		
	1.8	Главный бухгалтер, служащий	Размер оклада определяется согласно п.6.3 раздела 6 настоящего Положения		

Профессиональная квалификационная группа	№ дол	Должность	Должностной оклад	Должностной оклад с ученой степенью кандидата наук	Должностной оклад с ученой степенью доктора наук
Должности научно-технических работников второго уровня					
из них:					
1-уровень	2.1	Техник, лаборант	16 952		
2-уровень	2.2	-	-		
3-уровень	2.3	-	-		
4-уровень	2.4	Старший лаборант	20 384		
Должности научно-технических работников третьего уровня					
из них:					
1-уровень	3.1	Инженер, программист	20 384		
2-уровень	3.2	Старший инженер	22 048		
3-уровень	3.3	Ведущий инженер, ведущий технолог, ведущий программист	24 856		
4-уровень	3.4	-	-		
Должности научных работников и руководителей структурных подразделений					
из них:					
1-уровень	4.1	Младший научный сотрудник	24 752	27 752	
		Научный сотрудник	26 520	29 520	33 520
2-уровень	4.2	Инженер-исследователь	20384		
		Старший научный сотрудник	28 392	31 392	35 392
		Заведующий аспирантурой	28 392		
3-уровень	4.3	Ведущий научный сотрудник	32 032	35 032	39 032
4-уровень	4.4	Главный научный сотрудник	35 672		42 672

Профессиональная квалификационная группа	№ дол	Должность	Должностной оклад	Должностной оклад с ученой степенью кандидата наук	Должностной оклад с ученой степенью доктора наук
	4.4	Главный научный сотрудник, член-корреспондент РАН	42 672		
	4.4	Заведующий научно-исследовательским отделом	42 952		
	4.4	Ученый секретарь	42 952		
5-уровень	4.5	Директор филиала	42 952		
Общепромышленные должности служащих второго уровня					
из них:					
1-уровень	5.1	Техник	16 952		
2-уровень	5.2	-	-		
3-уровень	5.3	Инспектор по кадрам	17 888		
4-уровень	5.4	Помощник директора, помощник директора по специальным вопросам	20 384		
5-уровень	5.5	Начальник мастерской	26 000		
Общепромышленные должности служащих третьего уровня					
из них:					
1-уровень	6.1	Инженер, инженер-механик, переводчик, программист	20 384		
2-уровень	6.2	Старший бухгалтер, старший специалист по закупкам, старший переводчик, старший инженер, старший инженер по охране труда	22 048		
3-уровень	6.3	-	-		
4-уровень	6.4	Ведущий инженер, ведущий переводчик, ведущий бухгалтер, ведущий экономист, ведущий специалист, ведущий специалист 1-го отдела, ведущий программист,	24 856		

Профессиональная квалификационная группа	№ дол	Должность	Должностной оклад	Должностной оклад с ученой степенью кандидата наук	Должностной оклад с ученой степенью доктора наук
		ведущий документовед, ведущий специалист по кадрам			
Общепромышленные должности служащих четвертого уровня					
из них:					
1-уровень	7.1	Начальник службы	36 400		
	7.1	Начальник отдела	28 912		
2-уровень	7.2	-	-		
3-уровень	7.3	-	-		
Размеры окладов по разрядам выполняемых работ в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих					
из них:					
1 разряд	8.1	Уборщица, сторож, подсобный рабочий	13 520		
2-разряд	8.2	-	-		
3-разряд	8.3	-	-		
4-разряд	8.4	Водитель автомобиля, шлифовщик горных пород	14 560		
5-разряд	8.5	-	-		
6-разряд	8.6	Электрослесарь по ремонту оборудования, электрослесарь дежурный по ремонту оборудования, слесарь-сантехник, токарь	15 600		
7-разряд	8.7	-	-		
8-разряд	8.8	Наладчик КИП	17 160		