

«СОГЛАСОВАНО»  
Председатель  
Профорганизации ФТИ

«УТВЕРЖДАЮ»  
ФТИ им. А.Ф. Иоффе  
Директор Института

\_\_\_\_\_ В.А. Картошкин

\_\_\_\_\_ С.В. Иванов

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2026г.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2026г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**ФТИ им. А.Ф. Иоффе**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников ФТИ им. А.Ф. Иоффе (далее по тексту – «Институт»), повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами, а также с целью определения системы оплаты труда работников и руководителя Института, в соответствии с требованиями:

– Трудового кодекса Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (далее – ТК РФ);

– Постановления правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников Федеральных бюджетных учреждений и Федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников Федеральных государственных учреждений»;

– Приказа Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;

– Приказа Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»;

– Приказа Минздравсоцразвития России от 03 июля 2008 г. № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»;

– Приказа Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

– Приказа Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»;

– единого тарифно–квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- Приказа Минтруда России от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;
- Приказа Минобрнауки России от 14.03.2024 N 194 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки»;
- Межотраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Минобрнауки России;
- Коллективного договора, Устава и иных локальных актов Института;
- иных нормативно–правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

1.2. Положение предусматривает единые принципы:

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании Института;
- обеспечения зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполненных работ, количества и качества затраченного труда;
- обеспечения повышения оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
  - обеспечения выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иных выплат компенсационного характера;
  - использования выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы;
  - установления выплат стимулирующего характера с учетом показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников;
  - учета мнения представительного органа работников;

1.3. Положение регулирует порядок оплаты труда работников Института за счет всех не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования, в том числе за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности (далее – финансовое обеспечение).

## **2. Порядок и условия оплаты труда**

2.1. Система оплаты труда, включающая размеры окладов (должностных окладов) (далее – оклады), выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

2.2. В целях настоящего Положения фонд оплаты труда – это планируемый объем средств на выплату заработной платы работникам Института на соответствующий финансовый год.

Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

2.3. Фонд оплаты труда работников формируется за счет финансового обеспечения Института.

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

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится отдельно по каждой из должностей.

2.5. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством 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).

2.6. 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.

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

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.

2.7. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации в соответствии с настоящим Положением.

2.8. Заработная плата работникам выплачивается не реже, чем каждые полмесяца:

– за первую половину месяца 25 числа данного месяца (аванс);

– за вторую половину месяца 10 числа следующего месяца (окончательный расчет).

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня.

Заработная плата выплачивается работнику путем перевода в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для

перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

2.9. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику.

2.10. При выплате заработной платы каждый работник извещается в письменной форме о составных частях зарплаты, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчётного листка - Приложение № 1 к настоящему Положению.

2.11. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала, согласно ст.136 ТК РФ.

2.12. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения в соответствии со ст.140 ТК РФ. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

2.13. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

2.14. Удержания из заработной платы работника производятся в случаях, предусмотренных ТК РФ (ст.137 ТК РФ) и иными федеральными законами.

2.15. Работодателем производятся удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности:

–для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

–для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой, на хозяйственные расходы;

–для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда;

–при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска, кроме случаев, предусмотренных п.8 ч.1 ст.77 или п.1, п.2 или п.4 ч. 1 ст.81, п.1, п.2, п.5, п. 6 и п.7 ст.83 ТК РФ.

Решение об удержании из заработной платы работника принимается не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, что работник не оспаривает оснований и размеров удержаний.

2.16. Размер средней заработной платы определяется в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

2.17. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.04.2025 г. N540.

2.18. Оплата труда работников, занятых на работах с опасными (особо опасными) для здоровья и особо тяжелыми условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с оплатой труда в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.19. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника

(совмещение) без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам производится доплата в соответствии с требованиями ст. 151 ТК РФ и согласно настоящему Положению.

2.20. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии с требованиями ст.152 ТК РФ и согласно настоящему Положению.

2.21. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с требованиями ст. 153 ТК РФ и согласно настоящему Положению.

2.22. Оплата труда в ночное время производится в повышенном размере в соответствии с требованиями ст. 154 ТК РФ и согласно настоящему Положению.

2.23. Оплата времени простоя производится в соответствии с требованиями ст.157 ТК РФ.

2.24. Работникам производится выплаты стимулирующего характера в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

### **3. Должностные оклады**

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

Оклады работников Института устанавливаются на основе отнесения их должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) с учетом сложности и объема выполняемой работы.

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

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

Размеры окладов по ПКГ (уровням) приведены в Приложении №2 к настоящему Положению.

3.2. Оклады заместителей руководителей (начальников, заведующих) структурных подразделений Института, за исключением оклада заместителя главного бухгалтера, устанавливаются на 10 – 20% ниже окладов руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений.

3.3. Размеры окладов по каждой должности и профессии должны быть не ниже минимального размера оплаты труда, установленного статьей 1 Федерального закона от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», и подлежат соответствующей корректировке в случае внесения изменений в указанный Федеральный закон.

3.4. С учетом финансового обеспечения Институт может производиться корректировка размеров окладов работников в сторону их повышения.

3.5. Конкретный размер должностных окладов работников устанавливается приказом директора Института в соответствии со штатным расписанием.

3.6. Индексация заработной платы производится в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

3.7. При присвоении внутриведомственной категории специалистам и служащим Института, разряда в соответствии с ЕТКС рабочим Института по решению аттестационной комиссии оклады в повышенном размере устанавливаются с даты, указанной в приказе директора Института.

### **4. Выплаты компенсационного характера**

4.1. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам Института устанавливаются 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;
- д) компенсации дистанционным работникам.

4.2. Оплата труда работников Института, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда:

Степени условия труда	Размер надбавки (в % от должностного оклада)
подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени)	4
подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени)	8
подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени)	12
подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени)	20

4.3. Конкретный список работников Института, имеющих право на доплату на основании результатов специальной оценки труда, определяется приказом директора Института на соответствующий год по согласованию с выборным представительным органом работников.

4.4. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится пропорционально времени, отработанному в таких условиях, в соответствии с данными Журнала учета времени работы во вредных и/или опасных условиях.

4.5. Сотрудникам, принятым на дистанционную работу и осуществляющим свою деятельность в местностях с особыми климатическими условиями, оплата труда производится с применением районных коэффициентов и процентных надбавок в порядке и размере не ниже установленного трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом статей 148, 315 - 317 ТК РФ.

Компенсация за использование дистанционным работником, при выполнении трудовой функции, принадлежащим ему или арендованным им оборудованием, программно-техническими средствами, а также расходы, связанные с их использованием, устанавливается в размере 35 руб. за каждый рабочий день выполнения трудовой функции дистанционно. Выплата производится в дни выплаты заработной платы, установленной локальными нормативными актами Института.

4.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от работы, определенной трудовым договором, (далее – совмещение) работникам Института в соответствии со ст.151 ТК РФ устанавливается доплата.

Соглашение о совмещении оформляется приказом директора Института (с указанием совмещаемой профессии (должности), объема дополнительно выполняемых работ (обязанностей), размера доплаты в рублях и сроках ее начисления), и дополнительным соглашением к трудовому договору.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон и не может превышать размера должностного оклада по совмещаемой профессии или должности.

4.7. Работникам Института производится доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов). Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время в соответствии со ст. 154 ТК РФ, постановлением Правительства Российской Федерации от 04.04.2025 № 436 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время», Отраслевым соглашением по организациям, подведомственным Министерству науки и высшего образования Российской Федерации.

4.8. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со ст. 152 ТК РФ исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.9. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам Института производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада) включая компенсационные и стимулирующие выплаты (кроме выплат указанных в п. 5.7.4, 5.9 и 5.10 настоящего Положения), 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, включая компенсационные и стимулирующие выплаты (кроме выплат указанных в п. 5.7.4, 5.9 и 5.10 настоящего Положения). 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).

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 (включая компенсационные и стимулирующие выплаты (кроме выплат, указанных в п. 5.7.4, 5.9 и 5.10 настоящего Положения)), а день отдыха оплате не подлежит.

4.10. Работникам Института устанавливаются следующие надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами:

- ежемесячная процентная надбавка работникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют документально подтверждаемый допуск;
- ежемесячная надбавка работникам структурных подразделений по защите государственной тайны за стаж работы в указанных структурных подразделениях.

4.11. Работникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, выплачивается ежемесячная процентная надбавка, размер которой устанавливается в процентах от оклада в зависимости от степени секретности сведений. Надбавка устанавливается к окладам в следующих размерах:

Степень секретности	Форма допуска	Размер надбавки (в % от должностного оклада)
особой важности	1	от 50 до 75

совершенно секретно	2	от 30 до 50
секретно (с проведением проверочных мероприятий)	3	от 10 до 15
секретно (без проведения проверочных мероприятий)	3	от 5 до 10

Выплата надбавки производится на основании приказа директора Института, который издается не реже одного раза в год.

Надбавка не выплачивается работникам:

- в отношении которых допуск к государственной тайне прекращен;
- отстраненным от работы со сведениями, составляющими государственную тайну;
- находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им установленного возраста;
- находящимся в отпуске без сохранения заработной платы.

Выплата надбавки прекращается со дня, следующего за днем:

- освобождения (отстранения) от должности;
- прекращения допуска к государственной тайне;
- отстранения от работы со сведениями, составляющими государственную тайну.

4.12. Работникам, замещающим должности в структурных подразделениях по защите государственной тайны, дополнительно к надбавке, указанной пункте 4.9 настоящего Положения, устанавливается ежемесячная надбавка за стаж работы в указанных структурных подразделениях.

Указанная надбавка устанавливается в процентах к окладу в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки (в % от должностного оклада)
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 лет и выше	20

4.13. При исчислении стажа работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны учитывается документально подтвержденный стаж работы (службы) в указанных подразделениях независимо от того, в каком органе государственной власти, органе местного самоуправления, воинской части или иной организации работал (служил) работник.

При этом в стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны не засчитываются перерывы в работе (службе) в этих подразделениях.

Стаж работы, дающий право на получение надбавки, исчисляется отделом по защите государственной тайны.

Выплата надбавки производится с даты, указанной в приказе директора Института об установлении надбавки.

Приказ об установлении надбавки в большем размере издается при достижении стажа работы, дающего работнику право на выплату надбавки в большем размере.

4.14. Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.

4.15. 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.

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

## **5. Выплаты стимулирующего характера**

5.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

В Институте устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- премиальная выплата по итогам работы;
- выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты выполняемых работ;
- выплата за выслугу лет;
- доплата за наставничество.

5.2. Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет финансового обеспечения Института.

5.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также периодичность данных выплат устанавливаются настоящим Положением с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

5.4. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. Для отдельных видов стимулирующих выплат может предусматриваться выплата в полном размере вышеуказанным категориям работников.

5.5. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

### **5.6. Премиальная выплата по итогам работы**

5.6.1. Премиальная выплата по итогам работы за месяц (далее – премия) выплачивается по результатам оценки (критериев) эффективности деятельности работников за месяц с учетом выполнения установленных трудовым договором показателей и критериев:

- для научных работников – в соответствии с Приложением № 3 настоящего Положения;
- для остальных работников Института (кроме научных работников) – устанавливается на основании оценки деятельности работника (в баллах). Показатели оценки эффективности деятельности и критерии оценки утверждаются для каждой должности приказом директора Института и указываются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работника.

5.6.2. Стоимость 1 балла утверждается приказом директора Института на календарный год по согласованию с выборным представительным органом. Стоимость 1 балла может быть пересмотрена в течение года по согласованию с выборным представительным органом. Для расчета премии может применяться повышающий коэффициент, который устанавливается приказом директора Института по согласованию с выборным представительным органом.

5.6.3. Премия выплачивается работникам на основании приказа директора Института, с указанием конкретного размера премии в рублях.

5.6.4. Премия выплачивается одновременно с заработной платой за текущий месяц. Размер премии определяется с учетом достижения условий (значений критериев и показателей).

5.6.5. Работникам, отработавшим неполный месяц, премия выплачивается пропорционально отработанному времени

5.6.6. Выплата премии осуществляется в пределах средств, предусмотренных на эти цели фондом оплаты труда.

5.6.7. Спорные ситуации по вопросам представления к премированию, расчетам, начислению и выплате премии рассматриваются Комиссией по установлению выплат стимулирующего характера (далее - Комиссия) в установленном порядке.

5.6.8. В случае недостижения работником показателей оценки эффективности деятельности (в баллах) в учётном периоде (месяц) размер премии уменьшается на соответствующее количество баллов, предусмотренных для конкретной должности.

5.6.9. Представление об уменьшении количества баллов (служебная записка руководителя соответствующего подразделения) подается в Комиссию с подписью работника в ознакомлении и приложением объяснений работника. Решение комиссии оформляется протоколом.

Снижение размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

5.6.10. При достижении работником показателей оценки эффективности деятельности и при отсутствии представления об уменьшении количества баллов премиальная выплата выплачивается в полном размере.

## **5.7. Выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты выполняемых работ**

5.7.1. На период адаптации к профессиональной деятельности научным работникам до 35 лет включительно (далее – молодые научные работники), получившим высшее образование в образовательных организациях Российской Федерации по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и/или в иностранных образовательных организациях, подтвержденное документами государственного образца, которые признаются в Российской Федерации, и впервые принятым на работу в соответствии с направлением подготовки (полученной специальностью) в течение одного года со дня получения профессионального образования устанавливается ежемесячная выплата стимулирующего характера в размере 10% должностного оклада, а имеющим диплом с отличием – в размере 20% должностного оклада. Выплата производится в течение 3 лет после получения профессионального образования.

5.7.2. Научным работникам с ученой степенью (кандидат наук, доктор наук) устанавливается следующая ежемесячная выплата стимулирующего характера (далее – выплата за ученую степень) пропорционально отработанному времени (по основному месту работы и по совместительству (внешнему, внутреннему)):

- кандидат наук – 5 380 (пять тысяч триста восемьдесят) рублей;

- доктор наук – 10 760 (десять тысяч семьсот шестьдесят) рублей.

Право на получение выплаты за ученую степень вступает в силу за датой одного из следующих событий: приказа директора научного учреждения или ректора университета о присуждении ученой степени, если эта организация имеет право самостоятельного присуждения ученых степеней, или приказа о выдаче дипломов Минобрнауки России, если организация, где проходила защита, не имеет права самостоятельного присуждения ученых степеней.

Выплата за ученую степень устанавливается приказом директора Института и индексируется одновременно с индексацией заработной платы.

5.7.3. Научным работникам за осуществление образовательной деятельности по программам подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре устанавливаются следующие выплаты:

5.7.3.1. За выполнение учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися (аспирантами) по видам учебной деятельности, текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся, в соответствии с рабочим учебным планом и расписанием занятий – в объеме, определяемом количеством учебных часов и размером оплаты одного учебного часа, утвержденным приказом директора Института.

5.7.3.2. За осуществление приема кандидатских экзаменов у лиц, прикрепленных к Институту для сдачи кандидатских экзаменов без освоения программ подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (далее - прикрепленные лица) - в объеме, определяемом количеством прикрепленных лиц и размером оплаты приема экзаменов у одного прикрепленного лица, утвержденным приказом директора Института.

5.7.3.3. За научное руководство аспирантами и прикрепленными лицами для подготовки диссертации - в объеме, определяемом количеством аспирантов (прикрепленных лиц) и размером оплаты научного руководства одним аспирантом (прикрепленным лицом), утвержденным приказом директора Института.

5.7.3.4. За количество лиц, освоивших образовательные программы высшего образования, успешно защитивших выпускную квалификационную работу (диссертацию), и за количество разработанных образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ в размере, утвержденном приказом директора Института.

5.7.3.5. По пунктам 5.7.3.1. – 5.7.3.4. представления в комиссию по установлению выплат стимулирующего характера подаются ученым секретарем Института.

5.7.4. Работникам Института ежемесячно могут производиться **иные выплаты стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ** (далее – выплаты) в соответствии с показателями для установления этих выплат (Приложение № 4).

5.7.4.1. Представление к выплатам в учётном периоде (месяце), подписанное руководителем структурного подразделения и / или руководителем проекта (гранта, договора) / заместителем директора по подчиненности подаётся в Комиссию по установлению выплат стимулирующего характера (далее – Комиссия) до 25 числа текущего месяца.

5.7.4.2. В представлении руководителя структурного подразделения указываются показатели для установления выплаты конкретным работникам и их предполагаемый размер (в рублях) в соответствии с Приложением №4.

5.7.4.3. Представление к выплате руководителям структурных подразделений в учётном периоде (месяце) подаётся заместителями директора по подчиненности до 25 числа текущего месяца.

5.7.4.4. Представление к выплате заместителям директора, главному бухгалтеру осуществляется непосредственно директором Института.

5.7.4.5. Представления к выплате рассматриваются не позднее 30 числа текущего месяца на заседании Комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом, согласованным с выборным представительным органом работников Института.

5.7.4.6. Работникам Института также могут выплачиваться стимулирующие выплаты в виде вознаграждения за работу, связанную с выполнением грантов, распоряжение средствами которого предоставляется руководителю проекта. Распоряжение на выплату вознаграждения подписывается руководителем проекта и направляется экономисту по труду отдела кадров.

5.7.4.7. Выплата производится одновременно с заработной платой за вторую половину месяца на основании приказа директора Института с указанием конкретного размера выплаты (в рублях), причитающейся каждому работнику.

5.7.4.8. При отсутствии жалоб в Комиссию выплата производится в полном размере.

5.7.4.9. Работникам, с которыми трудовой договор расторгнут в течение месяца, выплата производится одновременно с окончательным расчетом.

## **5.8. Выплата за выслугу лет**

5.8.1. Работникам Института устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата за выслугу лет к должностным окладам по основному месту работы в следующих размерах:

- за выслугу лет свыше 2 лет – 5 процентов;
- за выслугу лет свыше 5 лет – 10 процентов;
- за выслугу лет свыше 10 лет – 15 процентов;
- за выслугу лет свыше 20 лет – 20 процентов.

5.8.2. В выслугу лет, за которую выплачивается процентная надбавка, включаются все периоды работы в Институте (по основному месту работы), независимо от перерывов в работе.

5.8.3. Для определения стажа работы приказом директора Института создается постоянно действующая Комиссия по подсчету стажа для выплаты надбавки за выслугу лет и оказанию материальной помощи работникам Института с участием выборного представительного органа работников. Решение комиссии оформляется протоколом.

5.8.4. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка. В случаях, когда стаж работы не подтверждается записями в трудовой книжке, он может быть подтвержден другими документами, а также справками установленного образца, заверенными печатями.

5.8.5. В стаж работы в ФТИ им. А.Ф. Иоффе для расчета стимулирующей выплаты за выслугу лет не учитывается работа по совместительству.

5.8.6. Выплата выплачивается пропорционально отработанному времени и с даты наступления события на основании приказа директора Института, с указанием конкретного размера в рублях.

## **5.9. Прочие выплаты**

5.9.1 Работникам Института (по основному месту работы) производится выплата материальной помощи в следующих случаях:

- а) рождение ребенка у работника Института;
- б) смерть работника Института (выплата материальной помощи производится одному из близких родственников (супруг/супруга, родные сестры/братья, родители, дети (независимо от возраста и семейного положения)) умершего работника, предоставившему оригинал свидетельства о смерти); смерть супруга/супруги, родителей, детей работника Института;
- в) в иных случаях.

Документы, подтверждающие наступление события по п. «а» и п. «б», предоставляются в течение 3 (трех) месяцев с момента наступления события.

5.9.2. Конкретный размер выплат материальной помощи на текущий финансовый год утверждается приказом директора Института по согласованию с выборным представительным органом работников ежегодно до 01 февраля текущего года и действует до 01 февраля следующего финансового года.

5.9.3. Для получения выплаты работником Института подается заявление в Комиссию по подсчету стажа для выплаты надбавки за выслугу лет и оказанию материальной помощи работникам Института с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи. Решение о выплате оформляется приказом директора Института на основании протокола Комиссии.

5.9.4. Выплаты, указанные в п. 5.9, не включаются в расчет среднего заработка работников Института.

## **5.10. Доплата за наставничество**

5.10.1. Работникам Института производится доплата за наставничество в размере оклада по занимаемой должности пропорционально отработанному времени и размеру занимаемой ставки. Конкретный размер доплаты устанавливается в трудовом договоре работника (наставника) или дополнительном соглашении к трудовому договору (наставника).

## **6. Особенности оплаты труда директора Института, его заместителей, главного бухгалтера**

6.1. Условия оплаты труда директору Института определяются трудовым договором.

Размер должностного оклада директора Института определяется Министерством науки и высшего образования Российской Федерации и указывается в трудовом договоре директора или дополнительном соглашении к нему.

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

6.2. Директору Института устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

Указанные выплаты производятся по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

6.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются директору Института в соответствии с главой 4 настоящего Положения в зависимости от условий труда.

6.4 По решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации директору Института производится выплата материальной помощи в соответствии с п.66-68 приказа Минобрнауки России от 14 марта 2024 г. №194.

6.5. Заместители директора и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 4 и 5 настоящего Положения в зависимости от условий их труда.

6.6. Соотношение среднемесячной заработной платы директора Института, заместителей директора, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Института (без учета заработной платы директора Института, заместителей директора и главного бухгалтера) не может превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), установленный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20 ноября 2018 г. №64н.

## **7. Порядок работы Комиссий по установлению выплат стимулирующего характера и оказанию материальной помощи работникам Института**

7.1. Рассмотрение вопросов установления выплат стимулирующего характера и оказанию материальной помощи работникам Института осуществляется постоянно действующими комиссиями (далее - Комиссии):

7.1.1. Комиссией по установлению выплат стимулирующего характера работникам ненаучных подразделений, в состав которой входят: заместитель директора (председатель Комиссии), представители ненаучных подразделений, заведующий отделом кадров, юрист, представитель выборного представительного органа.

7.1.2. Комиссиями Отделений (Центра) по установлению выплат стимулирующего характера работникам научных подразделений, в состав которых входят представители соответствующего научного Отделения (Центра), представители подразделений, представитель выборного представительного органа.

7.1.3. Комиссией по подсчету стажа для выплаты надбавки за выслугу лет и оказанию материальной помощи работникам Института, в компетенцию которой входит подсчет стажа для выплаты надбавки за выслугу лет и рассмотрение случаев по оказанию материальной помощи работникам Института, указанных в п. 5.9.1 настоящего Положения. В состав Комиссии входят: заместитель директора (председатель Комиссии), представители отдела кадров, юрист и представитель выборного представительного органа.

7.2. Численный и персональный состав Комиссий утверждается приказом директора Института.

7.3. Заседания Комиссий, указанных в пп.7.1.1 и 7.1.2, производятся не реже одного раза в месяц. Заседание Комиссии, указанной в п. 7.1.3., производится по мере необходимости.

7.4. Заседание Комиссии считается правомочным при наличии кворума в две трети от списочного состава членов Комиссии. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов и оформляются протоколом.

7.5. В компетенцию Комиссий входит:

- установление выплат стимулирующего характера;
- рассмотрение спорных вопросов по установлению выплат стимулирующего характера.

7.6. Решения Комиссий оформляются протоколом.

7.7. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (в рублях), причитающийся каждому работнику, устанавливается приказом директора Института на основании протокола Комиссии.

7.8. Жалобы по вопросам установления выплат стимулирующего характера подаются работниками в письменном виде на имя директора Института.

7.9. Комиссия предоставляет письменное мотивированное заключение по поступившей жалобе в течение 30 (тридцати) календарных дней.

## **8. Заключительные положения**

8.1. Настоящее Положение вводится в действие с даты подписания.

8.2. Изменения и дополнения в Положение об оплате труда (после принятия их Комиссией по проведению коллективных переговоров) принимаются в порядке, установленном ТК РФ для внесения изменений в Коллективный договор.

## Форма расчётного листка

Организация: ФТИ им. А.Ф. Иоффе

Расчетный листок за \_\_\_\_\_

**Фамилия Имя Отчество** \_\_\_\_\_

Табельный номер: \_\_\_\_\_  
 Организация: \_\_\_\_\_  
 Подразделение: \_\_\_\_\_  
 Должность: \_\_\_\_\_  
 Оклад,,: \_\_\_\_\_

**К выплате:**

Общий облагаемый доход:  
 Применено вычетов по НДФЛ

Вид	Пе-риод	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма	
		Дни	Часы						
<b>Тема:</b> _____									
<b>1. Начислено</b>					<b>2. Удержано</b>				
Всего начислено					Всего удержано				
<b>3. Справочно</b>					<b>4. Выплачено</b>				
<b>Тема:</b> _____									
<b>1. Начислено</b>					<b>2. Удержано</b>				
					Всего удержано				
<b>3. Справочно</b>					<b>4. Выплачено</b>				
Всего справочно					Всего выплат				
Долг за предприятием на начало месяца					Долг за предприятием на конец месяца				
<b>Итого по всем статьям финансирования</b>									
Долг за предприятием на начало месяца					Долг за предприятием на конец месяца				
в том числе: излишне удержанного НДФЛ на начало периода					в том числе: излишне удержанного НДФЛ на конец периода				

## Соответствие должностей профессиональным квалификационным группам

## Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 03.07.2008 №305н

	Уровень	Должность	Оклады по ПКГ с 01.01.2026, руб.
<b>3.1.</b>	<b>1 квалификационный уровень</b>		
	Руководители структурных подразделений	Заведующий (начальник): техническим архивом, чертёжно-копировальным бюро, лабораторией (компьютерного и фото-кинооборудования, оргтехники, средств связи)	29 600
		Младший научный сотрудник	34 450
		Научный сотрудник	43 950
<b>3.2.</b>	<b>2 квалификационный уровень</b>		
	Руководители структурных подразделений	Заведующий (начальник): аспирантурой, отделом научно-технической информации, другие (кроме должностей 3-5 квал. уровня)	34 450
		Старший научный сотрудник	45 850
<b>3.3.</b>	<b>3 квалификационный уровень</b>		
	Руководители структурных подразделений	Заведующий (начальник) научно-исследовательским сектором (лабораторией), входящим в состав научно-исследовательского отдела (лаборатории, отделения); начальник (руководитель) бригады (группы, научного коллектива)	39 850
		Ведущий научный сотрудник	51 650
<b>3.4.</b>	<b>4 квалификационный уровень</b>		
	Руководители структурных подразделений	Заведующий (начальник, руководитель) научно-исследовательским (конструкторским), экспертным отделом (лабораторией, отделением, центром, сектором); учёный секретарь	57 500
	Научные работники	Главный научный сотрудник; научный советник	57 500
		Заместитель заведующего (начальника, руководителя) научно-исследовательским (конструкторским), экспертным отделом (лабораторией, отделением, центром, сектором); заместитель учёного секретаря	46 000

**Профессиональная квалификационная группа общепромышленных должностей научно-технических работников второго и третьего уровня в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 03.07.2008 №305н**

	Уровень	Должность	Оклады по ПКГ с 01.01.2026, руб.
	<b>Научно-технические работники второго уровня</b>		
1.1.	1 квалификационный уровень	Техник, чертёжник-конструктор	27 100
1.2.	2 квалификационный уровень	Техник 2 категории	27 300
1.3.	3 квалификационный уровень	Техник 1 категории	27500
1.4.	4 квалификационный уровень	Лаборант, лаборант-исследователь, стажер-исследователь	27700
	<b>Научно-технические работники третьего уровня</b>		
2.1.	1 квалификационный уровень	Инженер, инженер-проектировщик, специалист, технолог, электроник, конструктор, программист, переводчик	27800
2.2.	2 квалификационный уровень	Инженер-исследователь, переводчик технической литературы	28300
		Должности 1 квалификационного уровня 2 категории (старший)	28300
2.3.	3 квалификационный уровень	Должности 1 квалификационного уровня 1 категории (ведущий)	28800
2.4.	4 квалификационный уровень	Главный: инженер, энергетик, специалист. Главный конструктор установки, главный механик установки, главный энергетик установки.	30000

**Профессиональная квалификационная группа общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 №247н**

	Уровень	Должность	Оклады по ПКГ с 01.01.2026, руб.
	<b>Общепромышленные должности служащих первого уровня</b>		
4.1.	1 квалификационный уровень	Дежурный бюро пропусков, кассир, комендант (корпуса, парковки), оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов, паспортист, табельщик, чертежник, делопроизводитель, архивариус	27100
4.2.	2 квалификационный уровень	Должности 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	27200
	<b>Общепромышленные должности служащих второго уровня</b>		

5.1.	1 квалификационный уровень	Диспетчер, диспетчер по автотранспорту, инспектор, контролер контрольно-диспетчерской службы, контролер службы, лаборант, оператор бюро пропусков, оператор службы, оператор контрольно-диспетчерской службы, секретарь руководителя, техник, техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра, техник-конструктор, техник по защите информации, техник по наладке и испытаниям, техник по планированию, техник-программист, техник-технолог, техник по контрольно-измерительным приборам и автоматике	27400
5.2.	2 квалификационный уровень	Заведующий редакцией, заведующий складом, заведующий хозяйством, заведующий архивом. Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	27600
5.3.	3 квалификационный уровень	Начальник хозяйственного отдела. Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	27800
5.4.	4 квалификационный уровень	Мастер, мастер участка (включая старшего), механик. Должности 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	28400
5.5.	5 квалификационный уровень	Начальник команды, начальник цеха, начальник бюро пропусков, руководитель бюро, начальник противопожарной службы (службы пожарной безопасности), начальник сектора, начальник участка, руководитель (начальник) группы	30050
		Заместитель начальника команды, начальника цеха, начальника бюро пропусков, руководителя бюро, начальника сектора, начальника участка, руководителя (начальник) группы	27500

Общепромышленные должности служащих третьего уровня		
6.1.	I квалификационный уровень	<p>Бухгалтер, документовед, инженер, инженер по защите информации, инженер по качеству, инженер-конструктор (конструктор), инженер-механик, инженер-сметчик, инженер-лаборант, инженер по пожарной безопасности, инженер по гражданской обороне, инженер по испытаниям, инженер по метрологии, инженер по научно-технической информации, инженер по нормированию труда, инженер по организации труда, инженер по охране окружающей среды (эколог), инженер (специалист) по охране труда, инженер по патентной и изобретательской работе, инженер по подготовке кадров, инженер по стандартизации, инженер-программист (программист), инженер-технолог (технолог), инженер-химик, инженер-электроник (электроник), инженер-энергетик (энергетик), математик, переводчик, редактор, редактор технический, специалист, специалист по воинскому учету, специалист по технической защите информации, специалист по работе с документами ограниченного доступа, специалист по ценообразованию, специалист по техническому контролю, специалист по кадрам, специалист по связям с общественностью, художник-дизайнер, эколог (инженер по охране окружающей среды), экономист, экономист по договорной и претензионной работе, экономист по материально-техническому снабжению, экономист по накладным расходам, экономист по прямым расходам, экономист по планированию, экономист по труду, экономист по финансовой работе, юрисконсульт, помощник руководителя, специалист по снабжению, специалист по управлению жилищным фондом, специалист по экспортному контролю, референт (секретарь-референт), специалист по договорной работе, специалист по конфиденциальному делопроизводству, специалист по закупкам, инженер по системам вентиляции и кондиционирования воздуха, инженер по электрическим системам, инженер по системам теплоснабжения, водоснабжения и отопления, инженер по эксплуатации и ремонту зданий и сооружений</p>
		28500

6.2.	2 квалификационный уровень	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	29100
6.3	3 квалификационный уровень	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория (старший)	29400
6.4.	4 квалификационный уровень	Должности 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	29700
6.5.	5 квалификационный уровень	Главные специалисты, главный технолог, главный энергетик, заместитель главного бухгалтера, главный инженер подразделения, главный инженер котельной, начальник службы связи	32100
<b>Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня</b>			
7.1	1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник, руководитель): отделом, службой, станцией, советник	34550
		Заместитель заведующего (начальника, руководителя) отделом, службой, станцией, советник	31100
7.2	2 квалификационный уровень	Главный инженер, конструктор, метролог, главный механик, специалист по защите информации, эксперт, главный юрисконсульт, начальник управления.	36200
		Заместитель главного инженера, конструктора, метролога, механика, специалиста по защите информации, эксперта, юрисконсульта, начальника управления.	32550

**Профессиональная квалификационная группа "общепрофессиональные профессии рабочих" в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 №248н**

Уровень	Должности	Оклады по ПКГ с 01.01.2026, руб.
<b>Общепрофессиональные должности рабочих первого уровня</b>		
1 квалификационный уровень	кладовщик	27100
	1 разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
	2 разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
	3 разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	27500
<b>Общепрофессиональные должности рабочих второго уровня</b>		
1 квалификационный уровень	4 разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	27700
	5 разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	27900

2 квалификационный уровень	6 разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	28100
3 квалификационный уровень	7 разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	28300

## Показатели и критерии для установления премиальных выплат научным работникам

1. Стимулирующие выплаты научным работникам, заработная плата которых относится на средства субсидий, предоставляемых ФТИ им. А.Ф. Иоффе на выполнение государственного задания, включает в себя;

- премиальные выплаты научным работникам за лучшую научную работу ФТИ им. А.Ф. Иоффе (Отделения (Центра));
- премиальные выплаты молодым ученым за лучшую научную работу ФТИ им. А.Ф. Иоффе;
- премиальные выплаты, определяемые показателями эффективности работника (рейтинговая стимулирующая надбавка).

2. Премиальные выплаты за лучшую научную работу ФТИ им. А.Ф. Иоффе (Отделения (Центра)) устанавливаются по результатам конкурсов, проводимых в соответствии с положением, принятым Ученым советом. Премиальные выплаты молодым ученым за лучшую научную работу устанавливаются по результатам конкурса на лучшую работу молодых ученых, проводимого в соответствии с положением, принятым Ученым советом.

3. Рейтинговая стимулирующая надбавка научного работника выплачивается на основании трудового договора научного работника, заработная плата которого относится на средства субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) ФТИ им. А.Ф. Иоффе, и определяется на основе индивидуального рейтинга такого работника.

Индивидуальный рейтинг - показатель результативности  $i$ -го научного работника ( $P_i$  *инт*), который определяется в зависимости от суммы баллов, начисляемых в соответствии с нижеприведенной методикой.

Для научных работников ФТИ в расчет принимаются только те результаты, которые получены при работе в ФТИ им. А.Ф. Иоффе и официально к нему отнесены (наличие в публикации наименования ФТИ им. А.Ф. Иоффе, как места работы авторов).

Для вновь поступивших на работу в ФТИ им. А.Ф. Иоффе научных работников первые два года в расчетах рейтинга используются также их результаты, полученные по прежнему месту работы.

На основе рейтинга, рассчитываемого по показателям эффективности работы за предыдущие два календарных года, устанавливаются рейтинговые стимулирующие надбавки научным работникам, за исключением внешних совместителей и лиц, трудоустроенных на внебюджетные ставки. Датой перехода на новый двухгодичный период расчетов рейтингов является

1 июля года, следующего за этим двухгодичным периодом.

Научным работникам ФТИ им. А. Ф. Иоффе, вышедшим из отпусков по беременности и родам, отпусков по уходу за ребенком, или отпусков работникам, усыновившим ребенка, в течение или после периода, за который рассчитывается рейтинг, этот период увеличивается на длительность соответствующего отпуска.

Приказом директора ФТИ им. А. Ф. Иоффе с учетом рекомендации Ученого совета формируется Комиссия по стимулирующим выплатам научным работникам. Комиссия утверждает размер выплаты рейтинговой стимулирующей надбавки и принимает решения по спорным вопросам. На запрос научного работника Комиссия в течение 10 дней дает письменный ответ.

### 3.1. Баллы за публикации в рецензируемых журналах.

За публикацию статьи или полного текста конференционного доклада в рецензируемом российском или зарубежном периодическом издании (журнале) начисляется количество баллов, равное импакт-фактору журнала в соответствующем году, умноженному на 60 – для журналов, издателем которых является ФТИ; 30 – для прочих журналов; при этом для журналов, не имеющих импакт-фактора, или с импакт-фактором менее 0.2, импакт-

фактор считается равным 0.2. Импакт-факторы журналов определяются по Journal Citation Report (<https://jcr.clarivate.com/>). Если импакт-фактор журнала за расчетный год неизвестен, то используется значение, соответствующее предшествующему году. Русскоязычным изданиям, имеющим переводную версию, присваивается импакт-фактор этой версии.

Публикации в периодических изданиях учитываются только в случае, если журнал отслеживается международными системами цитирования Web of Science и/или Scopus.

Первичная статья, ее перевод, исправления и ответы на комментарии к ней рассматриваются как единый блок и оцениваются только по первичной публикации. В случае мотивированного отзыва статьи из журнала она исключается из расчета рейтинга.

Баллы за публикацию статьи, написанной в соавторстве, распределяются поровну между всеми соавторами публикации, при этом доли, меньшие 10%, округляются до 10%.

Баллы за публикацию статьи автору-работнику ФТИ им. А.Ф. Иоффе, указавшему в публикации дополнительно места работы в других организациях, начисляются с коэффициентом, обратно пропорциональным полному числу указанных мест работы (при указании второго места работы коэффициент равен 0.5; при указании второго и третьего – 0.33 и т.д.).

К полной оценке статьи, опубликованной в периодических изданиях, отслеживаемых международными системами цитирования Web of Science и/или Scopus, добавляется 10 дополнительных баллов в случае, если она не содержит благодарностей за финансовую поддержку в адрес российских фондов, программ, сторонних организаций и т.п., при этом допускается благодарность государственному заданию ФТИ им. А.Ф. Иоффе.

3.2. Баллы за монографии, тематические сборники, учебники и учебные пособия.

За научные монографии и тематические сборники начисляется количество баллов, равное объему материала в печатных листах, умноженному на 8 (далее коэффициент). За учебники и учебные пособия устанавливается коэффициент 4. За библиографические сборники устанавливается коэффициент 2. За книги по истории физики и техники, воспоминания и пр., а также за составление и редактирование научных сборников устанавливается коэффициент 1.

Книги с единым авторским коллективом оцениваются по их полному объему. Главы, разделы и статьи в тематических сборниках с отдельными авторскими коллективами оцениваются по объему этих частей. При расчете объема публикации в печатных листах принимается, что один печатный лист соответствует 16 страницам книги, независимо от ее формата.

При наличии соавторов баллы распределяются поровну между всеми соавторами перечисленных выше типов публикации, при этом доли, меньшие 10%, округляются до 10%.

За монографии, опубликованные по принципу «print on demand», баллы не начисляются.

3.3. Баллы за участие в конференциях.

За участие в конференциях с любыми видами докладов баллы работникам не начисляются.

3.4. Баллы за патенты.

За патент на изобретение, заявителем которого является ФТИ им. А.Ф. Иоффе, начисляется 50 баллов.

За патент на полезную модель, заявителем которого является ФТИ им. А.Ф. Иоффе, начисляется 30 баллов.

За свидетельство на программу для электронных вычислительных машин или базы данных, заявителем которого является ФТИ им. А.Ф. Иоффе, начисляется 15 баллов.

Для патентов и свидетельств, полученных в соавторстве, каждый соавтор получает количество баллов, обратно пропорциональное количеству всех соавторов патента, при этом доли, меньшие 10%, округляются до 10%.

### 3.5. Баллы за победу в ежегодных конкурсах научных работ.

За победу в конкурсах научных работ каждому автору премированной работы начисляются одинаковые рейтинговые баллы, величина которых зависит от вида конкурса:

- 30 баллов - конкурсы на соискание именных премий (А.Ф. Иоффе, Б.П. Константинова, Я.И. Френкеля, В.М. Тучкевича);
- 20 баллов - конкурсы на соискание премии ФТИ им. А.Ф. Иоффе;
- 15 баллов - конкурсы работ Отделений (Центра);
- 15 баллов - конкурс на соискание премии ФТИ им. А.Ф. Иоффе для молодых ученых.

Для последних трех конкурсов сумма баллов, начисленных всему авторскому коллективу, ограничивается на уровне шести соавторов (120, 90 и 90 баллов, соответственно).

### 3.6. Баллы за руководство соискателями ученой степени и дипломниками.

За руководство соискателем ученой степени, защитившим кандидатскую диссертацию, научному руководителю начисляется 30 баллов, если на момент подсчета рейтинга диссертант является работником ФТИ им. А.Ф. Иоффе.

За консультирование соискателя ученой степени, защитившим докторскую диссертацию, научному консультанту начисляется 30 баллов, если на момент подсчета рейтинга диссертант является работником ФТИ им. А.Ф. Иоффе.

За руководство студентом магистратуры или специалитета при условии успешной защиты им диплома научному руководителю начисляется 10 баллов, если на момент подсчета рейтинга данный молодой специалист является работником или очным аспирантом ФТИ им. А.Ф. Иоффе.

При совместном руководстве соискателем ученой степени или студентом магистратуры или специалитета баллы за руководство распределяются поровну между научными руководителями и научными консультантами.

### 3.7. Баллы за защиту диссертаций.

За защиту научным работником ФТИ им. А.Ф. Иоффе докторской диссертации начисляется 60 баллов, а за защиту кандидатской диссертации – 30 баллов сроком на 1 год, который отсчитывается с первого числа месяца, следующего за датой наступления одного из следующих событий: приказа директора научного учреждения или ректора университета о присуждении ученой степени, если эта организация имеет право самостоятельного присуждения ученых степеней, или приказа о выдаче дипломов Минобрнауки России, если организация, где проходила защита, не имеет права самостоятельного присуждения ученых степеней.

### 3.8. Расчет индивидуального рейтинга научного работника.

Индивидуальный рейтинг научного работника  $P_{i0}$  в части всех видов публикаций, защит диссертаций, руководства диссертантами и дипломниками, ежегодных конкурсных премий ФТИ им. А.Ф. Иоффе, патентов и свидетельств на программы для ЭВМ рассчитывается как сумма баллов, вычисленным по вышеприведенным правилам (п.п. 3.1-3.7) с использованием соответствующих фрагментов Базы Данных «ФТИ им. А.Ф. Иоффе» (далее - БД), и представляется по стандартной форме. Доступ к фрагментам БД можно получить через интерфейсы, находящиеся на внутреннем сайте ФТИ им. А.Ф. Иоффе: <http://www-internal.ioffe.ru> (подраздел «Публикации сотрудников» в разделе «Результаты»). При обнаружении ошибок и неточностей в БД работнику следует обратиться к модератору соответствующего раздела.

Правила, их обоснование и процедура заполнения фрагмента БД «Публикации ФТИ им. А.Ф. Иоффе» представлены на внутреннем сайте ФТИ им. А.Ф. Иоффе: <http://www-internal.ioffe.ru> (подраздел «Подсчет рейтинга» в разделе «Ввод и анализ данных»).

3.9. Индивидуальный рейтинг научного работника, обучающегося в аспирантуре ФТИ им. А.Ф. Иоффе, в процессе обучения и после его завершения.

Индивидуальный рейтинг научного работника  $P_{i0}$ , обучающегося в аспирантуре ФТИ им. А.Ф. Иоффе, устанавливается путем умножения его индивидуального рейтинга,

вычисленного по вышеприведенным правилам (п.п. 3.1-3.6), на повышающий коэффициент 2.

Индивидуальный рейтинг научного работника  $P_{i0}$ , закончившего аспирантуру ФТИ им. А.Ф. Иоффе и защитивших кандидатскую диссертацию до окончания обучения в аспирантуре, устанавливается путем умножения его индивидуального рейтинга, вычисленного по вышеприведенным правилам (п.п. 3.1-3.7), на повышающий коэффициент 2, который действует в течение 1 года после даты наступления одного из следующих событий: приказа директора научного учреждения или ректора университета о присуждении ученой степени, если эта организация имеет право самостоятельного присуждения ученых степеней, или приказа о выдаче дипломов Минобрнауки России, если организация, где проходила защита, не имеет права самостоятельного присуждения ученых степеней.

Индивидуальный рейтинг научного работника, не защитившего кандидатскую диссертацию до окончания обучения в аспирантуре ФТИ им. А.Ф. Иоффе и продолжившего работать в Институте, рассчитывается с учетом повышающего коэффициента 1.5 в течение 1 года после окончания им аспирантуры ФТИ им. А.Ф. Иоффе.

Даты начала и завершения применения данных повышающих коэффициентов при расчете рейтингов данным категориям научных работников определяются строго первым числом месяца, следующего за календарной датой наступления соответствующего события.

### 3.10. Дополнительные баллы лабораторий (секторов).

Для стимулирования привлечения подразделениями в Институт внебюджетных средств в распоряжение руководителей лабораторий (секторов) выделяются для распределения между научными работниками подразделения дополнительные рейтинговые баллы  $P_{\text{доп.лаб}}$ . Эта величина рассчитывается с учетом индивидуальных рейтингов  $P_{i0}$  научных работников подразделения и коэффициента эффективности  $K_{\text{эфф}}$  по формуле:

$$P_{\text{доп.лаб}} = K_{\text{эфф}} \sum_{i=1}^{n-\text{лаб}} P_{i0} .$$

Если лаборатория (сектор) показывает за базовый двухгодичный период объем привлекаемых средств из внебюджетных источников финансирования в размере более 1.5 млн. руб. в пересчете на одну ставку научного работника подразделения в течение зачетного двухгодичного срока, то  $K_{\text{эфф}} = 0.20$  (20%), а если менее 0.2 млн. руб. на одну ставку научного работника в течение зачетного двухгодичного срока, то  $K_{\text{эфф}} = 0.05$  (5%). Для остальных лабораторий (секторов)  $K_{\text{эфф}} = 0.10$  (10%).

К внебюджетным источникам финансирования относится финансирование, которое Институт получает для выполнения научно-исследовательских работ по грантам и проектам федеральных и региональных научных фондов, национальным и федеральным проектам и программам, получаемым на основе внешних конкурсов, а также работ, оказания услуг, реализации продукции на договорных отношениях гражданско-правового характера и иных поступлений, кроме бюджетной субсидии на выполнение государственного задания, субсидии Института на обновление приборной базы и персональных научных стипендий.

Для учета эффективности привлечения внебюджетного финансирования руководители грантов/проектов/договоров информируют Комиссию по стимулирующим выплатам научным работникам о долевом участии (в %) лабораторий (секторов) Института в выполнении соответствующих работ. Информирование производится путем подачи служебной записки, завизированной руководителями лабораторий (секторов), участвующих в выполнении данной работы. Записка подается при регистрации гранта/проекта/договора в Институте, указанное в ней долевое участие сохраняется на весь срок выполнения работы.

В течение первого месяца каждого квартала руководители лабораторий (секторов) осуществляют распределение дополнительных рейтинговых баллов ( $P_{i,\text{доп}}$ ) между научными работниками своего подразделения. Результирующий индивидуальный рейтинг работника ( $P_i$ ) определяются как:

$$P_i = P_{i0} + P_{i,\text{доп}} ,$$

где для каждой лаборатории (сектора) выполняется условие:

$$P_{\text{доп. лаб}} = \sum_{i=1}^{n-\text{лаб}} P_{i,\text{доп}}$$

### 3.11. Индивидуальный рейтинг руководителя лаборатории (сектора).

Индивидуальный рейтинг руководителя лаборатории (сектора) устанавливается путем сложения 75% индивидуального рейтинга и 50% среднего рейтинга научных работников подразделения, вычисленных в соответствии с п.п. 3.1-3.10.

### 3.12. Индивидуальный рейтинг руководителя Отделения (Центра).

Индивидуальный рейтинг руководителя Отделения (Центра) устанавливается путем сложения 75% индивидуального рейтинга и 50% среднего рейтинга научных работников Отделения (Центра), вычисленных в соответствии с п.п. 3.1-3.10.

### 3.13. Расчет итогового индивидуального рейтинга научного работника.

На основании суммы баллов  $P_i$ , полученных каждым научным работником в соответствии с пунктами 3.1 - 3.12, рассчитывается среднее значение рейтинга по ФТИ им. А.Ф. Иоффе (здесь  $N$  - численность научных работников Института, трудоустроенных на средства субсидии на выполнение государственного задания, без внешних совместителей и работников на целевых ставках):

$$P_{\text{ср}} = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^N P_i$$

И далее рассчитывается итоговый индивидуальный рейтинг каждого научного работника  $P_{i,\text{итог}}$ :

для работников, чья сумма баллов  $P_i \leq 2 * P_{\text{ср}}$ , итоговый рейтинг:

$$P_{i,\text{итог}} = P_i;$$

для работников, чья сумма баллов  $P_i > 2 * P_{\text{ср}}$ , итоговый индивидуальный рейтинг:

$$P_{i,\text{итог}} = 1.8 \times P_{\text{ср}} + 0.1 \times P_i.$$

### 3.14. Учет эффективности работы научного работника

К величине итогового индивидуального рейтинга каждого научного работника  $P_{i,\text{итог}}$  добавляются дополнительные баллы за эффективную работу в размере равном величине надбавки научного работника  $P_{i,\text{итог}}$  (при этом коэффициент эффективности научного работника  $K_i = 2$ ), за исключением случаев, когда:

- действия научного работника, являющегося руководителем проекта/гранта/договора, привели к его неисполнению (и/или недостижению показателей), либо нарушению условий конкурсной документации, повлекшему за собой возврат средств Института Заказчику работ либо начисление и уплату Институту штрафных санкций. В этом случае  $K_i$  данного научного работника равен 1 в течение 6 месяцев с первого числа следующего месяца от момента проведения возврата средств/уплаты штрафных санкций.

- несвоевременная отправка отчета Заказчику или несвоевременное подписание Соглашения руководителем проекта/гранта/договора с Заказчиком, повлекла за собой прекращение действия проекта/гранта/договора или иные штрафные санкции Заказчика в отношении Института без возврата средств. В этом случае  $K_i$  данного научного работника равен 1 в течение 3 месяцев с первого числа следующего месяца от момента получения Институту официального письма Заказчика о начале соответствующей процедуры.

### 3.15. Расчет индивидуальной стимулирующей надбавки научного работника.

Размер рейтинговой стимулирующей надбавки  $i$ -го научного работника  $S_i$  рассчитывается в соответствии с его итоговым индивидуальным рейтингом  $P_{i,\text{итог}}$  с учетом коэффициента эффективности научного работника  $K_i$  по формуле:

$$S_i = K_i \times P_{i, \text{итог}} \times (S/P_\Sigma),$$

где  $S$  - суммарная по ФТИ им. А.Ф. Иоффе рейтинговая стимулирующая надбавка, подлежащая распределению, и  $P_\Sigma$  - суммарный рейтинг ФТИ им. А.Ф. Иоффе, рассчитываемый как:

$$P_\Sigma = 2 \times \sum_{i=1}^N P_{i, \text{итог}}$$

3.16. Средства, высвобождаемые в результате действия п. 3.14, поступают в бюджет Института и рассчитываются как:

$$S_{\text{возвр}} = S - \sum_i S_i$$

3.17. Выплата рейтинговой стимулирующей надбавки осуществляется на основании решения (протокола) Комиссий Отделений (Центра) по установлению выплат стимулирующего характера работникам научных подразделений. Рейтинговая надбавка выплачивается пропорционально отработанному времени с учетом нормы, установленной для каждого работника (в случаях работы по совместительству, при неполном рабочем времени, разделении рабочего дня на части и иных случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации).

Размер надбавки, рассчитываемый в соответствии с Приложением №3 к Положению об оплате труда, не зависит от доли занимаемой работником ставки и режима рабочего времени работника.

**Перечень показателей и критериев для установления выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ для работников ФТИ им. А.Ф. Иоффе**

Показатели выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ (*к – прогнозное значение среднемесячной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц, утвержденное Минтруда России на текущий финансовый год*):

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя
1.	Трудовой вклад научного работника в выполнение проводимых учреждением научно-исследовательских работ (в составе временных творческих коллективов).	не более 8к
2.	Непосредственное участие в выполнении грантов, конкурсах, договорах гражданско-правового характера, международных договорах и соглашениях, экспериментальных группах и других приносящих доход мероприятиях.	не более 8к
3.	Непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области научных исследований, грантов государственных научных фондов.	не более 8к
4.	Успешное выполнение планов научно-исследовательских работ и других работ исследовательского характера за определенный срок (квартал, год) или по завершении работы (этапа).	не более 5к
5.	Достижение в инновационной деятельности учреждения.	не более 5к
6.	Персональный вклад представляемого к стимулированию работника в реализации целевых показателей деятельности Института, укрепление трудовой и исполнительской дисциплины.	не более 5к
7.	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российской науки как внутри страны, так и за ее пределами.	не более 5к
8.	Наличие объектов интеллектуальной собственности, получение охранных документов, патентов на них.	не более 5к
9.	Выполнение особо важных и срочных работ.	не более 5к
10.	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки кадров.	не более 2к
11.	Исполнение дополнительных обязанностей секретарей разного рода комиссий.	не более 2к
12.	Использование новых эффективных технологий в процессе работы.	не более 5к
13.	Персональный вклад в решение поставленных текущих и оперативных задач, персональная ответственность и качество выполняемой работы, высокий уровень самостоятельности в решении поставленных задач, качественное и оперативное выполнение особо важных, особо срочных заданий по поручению руководства	не более 8к
14.	Участие в разработке методических материалов, проектов положений, проектов локальных актов,	не более 2к

	информационных писем, оказание методической помощи работникам Института.	
15.	Интенсивность работы, связанной с документооборотом, консультирование, методическое руководство по ведению административного делопроизводства, правовому сопровождению деятельности Института.	не более 3к
16.	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Института.	не более 5к
17.	Дополнительная нагрузка по уборке административно-хозяйственных помещений, коридоров и лестничных пролетов.	не более 3к
18.	Дополнительная нагрузка по организации материально-технического обеспечения, организации и контролю работ подрядных организаций.	не более 5к
19.	Работа по устранению аварийных ситуаций и их последствий.	не более 8к
20.	Интенсивность труда, выполнение дополнительной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса, не оплачиваемой в порядке совмещения.	не более 5к
21.	Инициатива, творчество, новаторство и внедрение современных форм и методов организации труда.	не более 5к
22.	Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Института.	не более 5к
23.	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Института.	не более 5к
24.	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.	не более 8к
25.	Участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.	не более 5к
26.	Разработка и внедрение рационализаторских предложений.	не более 5к
27.	Другие показатели по решению Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера на основании соответствующего Представления.	не более 8к