

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки  
Мурманский морской биологический институт  
Российской академии наук

СОГЛАСОВАНО:

На заседании профкома первичной  
организации профсоюза работников

ММБИ РАН

Протокол от 20 июля 2021 года № 135

УТВЕРЖДЕНЫ

приказом директора

ММБИ РАН

от 20.07.2021 года

№ 6732/136-ок

ПОЛОЖЕНИЕ  
об оплате труда работников  
Федерального государственного бюджетного учреждения науки  
Мурманский морской биологический институт  
Российской академии наук

## Оглавление

I. Общие положения.....	1-2
II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения.....	2-4
III. Порядок и условия установления выплаты компенсационного характера..	4-6
IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера..	6-10
V. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, главного бухгалтера.....	10-11
VI. Оплата труда плавсостава.....	11-12
VII. Порядок установления стимулирующих выплат и премиальных выплата работникам ММБИ РАН.....	12-14
VIII. Другие вопросы.....	14-15
Приложение 1.....	16-20

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**Федерального государственного бюджетного учреждения науки**  
**Мурманский морской биологический институт**  
**Российской академии наук**

**I. Общие положения**

1. Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки мурманский морской биологический институт Российской академии наук (далее по тексту – ММБИ РАН), подведомственного Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности "Научные исследования и разработки" (далее соответственно - Положение) разработано в соответствии с пунктом 2(1) Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, N 33, ст. 3852; 2017, N 47, ст. 6985) (далее - постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583), с учетом Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2008 г. N 425н (признан Министерством юстиции Российской Федерации не нуждающимся в государственной регистрации, письмо Министерства юстиции Российской Федерации от 25 августа 2008 г. N 01/8393-АВ), в который были внесены изменения приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. N 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный N 32284), и устанавливает систему оплаты труда работников и руководителей ММБИ РАН.

2. Положение регулирует порядок оплаты труда работников ММБИ РАН за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования (далее - финансовое обеспечение).

3. Система оплаты труда работников ММБИ РАН устанавливается данным Положением, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. При утверждении положения об оплате труда работников ММБИ РАН учтено мнение представительного органа работников.

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.

Фонд оплаты труда работников ММБИ РАН формируется из финансового обеспечения учреждения.

4. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с данным Положением, локальными нормативными актами ММБИ РАН о выплатах социального характера.

5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников ММБИ РАН как по основным должностям, так и по должностям, замещаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников ММБИ РАН, 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.

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

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

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

## **II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения**

9. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются 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. N 822 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 4 февраля 2008 г., регистрационный N 11081), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. N 738н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный N 13145), от 17 сентября 2010 г. N 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный N 18714) и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. N 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный N 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. N 818 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 февраля 2008 г., регистрационный N 11080), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. N 739н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный N 13146) и от 17 сентября 2010 г. N 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный N 18714) (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);

- данного Положения;

- 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, N 1, ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878);

- мнения представительного органа работников;

- отраслевого (межотраслевого) соглашения;

- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки,

нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

10. Размеры окладов работников ММБИ РАН устанавливаются на основе отнесения их профессий (должностей) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ).

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

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

11. Оклады пересматриваются учреждением в случае, если они установлены в меньшем размере, чем данным Положением. Принятие данного Положения не является основанием для снижения окладов, если они установлены в большем размере.

12. Оклады заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений учреждения, за исключением окладов заместителей главного бухгалтера, рекомендуется устанавливать на 10 - 20% ниже окладов руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений.

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

14. В положении об оплате труда работников учреждения, предусматриваются конкретные размеры окладов по соответствующим должностям и профессиям (группам должностей и профессий). С учетом финансового обеспечения выполнения учреждением государственного задания может производиться корректировка минимальных размеров окладов работников в сторону их повышения.

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

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

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

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

18. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам ММБИ РАН осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- а) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными

условиями труда;

б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

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

19. Оплата труда работников ММБИ 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.

20. В районах с особыми климатическими условиями к заработной плате работников учреждений применяются:

а) районные коэффициенты;

б) процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Оплата труда на работах 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.

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

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

22. Доплата за работу в ночное время производится работникам ММБИ РАН за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878) и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, N 30, ст. 3640).

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время

работникам ММБИ РАН устанавливаются локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, трудовыми договорами, а также отраслевым (межотраслевым) соглашением.

23. Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам учреждений устанавливаются в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2017, N 25, ст. 3594).

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

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

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

25. В целях поощрения работников ММБИ РАН за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам учреждения 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, по итогам этапа работы.

26. Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет финансового обеспечения.

27. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в ММБИ РАН самостоятельно в пределах фонда оплаты труда без ограничения их максимальными размерами.

28. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, и конкретизируются в трудовом договоре работника.

**Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.**

29. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью мотивации работников ММБИ РАН к повышению уровня квалификации.



30. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников ММБИ РАН устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников. При этом учитываются:

30.1. Для научных работников ММБИ РАН:

- трудовой вклад научного работника в выполнение проводимых ММБИ РАН научно-исследовательских работ;

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

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

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

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

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

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

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

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

- участие в методической работе и инновационной деятельности учреждения;

- освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;

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

- использование новых эффективных технологий в процессе работы;

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

завершении работы (этапа);

- достижения в инновационной деятельности учреждения;
- выполнение особо важных и срочных работ;
- подготовка экспедиционных исследований (разработка программ, оформление разрешительной документации, закупка материалов и оборудования для проведения исследований и т.п.);
- непосредственное участие в экспедициях;
- оперативная обработка проб, отобранных в ходе экспедиционных исследований;
- руководство и участие в подготовке отчета по экспедиционным исследованиям;
- премии, устанавливаемые молодым ученым на основании приказа руководителя ММБИ РАН за лучшую работу (исследование) по результатам конкурсов молодых ученых, проводимых в ММБИ РАН;
- премии за работу в области интеграции науки и образования, назначаемые научным сотрудникам и руководителям научных подразделений, активно содействующим деятельности базовых кафедр и научно-образовательных центров;
- премии заместителям руководителя по науке и ученому секретарю ММБИ РАН за достижение высоких результатов и показателей работы ММБИ РАН устанавливаются по решению руководителя ММБИ РАН;
- премии по критериям эффективности выплачиваются сотруднику, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком на основании материалов, представленных им Ученому секретарю ММБИ РАН, по представлению на имя руководителя докладной запиской Ученого секретаря.
- другие показатели и условия.

30.2. Для работников ММБИ РАН, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- выполнение особо важных и срочных работ и других видов работ, связанных со спецификой деятельности ММБИ РАН;
- другие показатели и условия.

30.3. Для всех категорий работников:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных

обязанностей в соответствующем периоде;

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

- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

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

- качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;

- разработку и внедрение рационализаторских предложений;

- подготовка экспедиционных исследований (оформление разрешительной документации, закупка материалов, предметов снабжения, оборудования, комплектующих для обеспечения проведения исследований и т.п.);

- непосредственное участие в экспедициях;

- оперативная и качественная обработка материала, отобранного в ходе экспедиционных исследований;

- участие в подготовке отчета по результатам экспедиционных исследований;

- другие показатели и условия.

Высвобождаемые средства в ММБИ РАН за счет упразднения стимулирующих выплат, не мотивирующих работников к качественному и эффективному выполнению трудовых обязанностей, руководитель ММБИ РАН направляет на увеличение окладов работников и на выплаты стимулирующего характера другим работникам ММБИ РАН.

31. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Условия получения выплат стимулирующего характера, критерии и показатели, определяющие достижение этих условий, а также периодичность данных выплат устанавливаются в действующем трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работника.

32. Условия прекращения (остановки) осуществления выплат стимулирующего характера должны быть связаны исключительно со сроками, установленными в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работника.

33. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера, которая выплачивается работнику с периодичностью, указанной в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), определяется с учетом

достижения условий (значений критериев и показателей), установленных для данной выплаты.

34. Помимо выплат стимулирующего характера в ММБИ РАН за счет средств субсидии на выполнение госзадания может производиться единовременная выплата вознаграждения по итогам работы за год. Данная выплата производится за счет фонда оплаты труда при наличии (экономии) средств в этом фонде на конец финансового года. Создание специального резерва на единовременную выплату вознаграждения по итогам года в ММБИ РАН не предусмотрено.

Единовременная выплата по итогам работы за год производится только при условии успешного выполнения годовых планов НИР, оказания услуг (выполнения работ) в рамках государственного задания в истекшем году. Оценка выполнения годового плана должна быть зафиксирована в решении Ученого совета Института.

Право на получение выплаты по итогам года имеют все сотрудники ММБИ РАН, состоящие на момент издания приказа о премировании в штате института и/или проработавшие в нем более одного месяца. Решение о возможности получения выплаты по итогам работы за год принимается руководителем ММБИ РАН по каждому работнику персонально, пропорционально его вкладу в получение положительных результатов. Оценка этого вклада производится пропорционально отработанному конкретным сотрудником в этом году времени.

Сумма единовременной выплаты по итогам работы за год учитывается при подсчете среднего заработка в размере 1/12 за каждый месяц расчетного периода.

#### **V. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, главного бухгалтера**

35. Условия оплаты труда руководителя ММБИ РАН 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. N 329 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 16, ст. 1958; 2018, N 47, ст. 7262).

36. Размер оклада руководителя ММБИ РАН определяется Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, и отражается в трудовом договоре либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем ММБИ РАН.

37. Оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада руководителя ММБИ РАН приказами по ММБИ РАН.

38. Руководителю ММБИ РАН устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

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

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

41. Руководителю ММБИ РАН устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой III Положения в зависимости от условий труда.

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

43. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера ММБИ РАН и среднемесячной заработной платы работников ММБИ РАН (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя 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 ММБИ РАН (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), установленный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20 ноября 2018 г. N 64н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 10 декабря 2018 г., регистрационный N 52945).

## **VI. Оплата труда плавсостава**

44. На период ремонта судна и отстоя в портах России с выводом его из эксплуатации членам экипажа выплачивается заработная плата в размере 100% должностного оклада согласно штатному расписанию.

45. Членам экипажа за дни прогула в море, при отказе от работы без уважительных причин, а также при списании с судна за грубые нарушения трудовой и производственной дисциплины, заработная плата, не начисляется и не выплачивается. Дни следования пассажиром оформляются отпуском без сохранения заработной платы и при этом производится удержание стоимости коллективного питания.

46. Членам экипажа судна, привлекаемым в период эксплуатации судна к выполнению недостающих по штату работников, помимо их заработной платы по занимаемой должности выплачивается 100% должностного оклада недостающего работника (пропорционально фактически отработанному времени). Если замещение недостающего работника производится в вахтенное время одним человеком, ему выплачивается 50% должностного оклада замещаемого работника (пропорционально фактически отработанному времени).

47. Членам экипажа, списанным по уважительной причине, за время следования пассажиром, за период нахождения в рейсе при временной нетрудоспособности, начисление заработной платы производится согласно штатному расписанию.

48. Оплата авральных работ производится при наличии выписки из судового журнала и табелей по учету времени авральных работ с обязательным визированием начальника отдела флота и заместителей директора института, уполномоченных визировать первичные документы для начисления заработной платы.

49. Членам экипажа судна могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

50. В случае производственной необходимости по согласованию сторон оплата неиспользованных суммированных дней отдыха за работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени может производиться в размере 100% от должностного оклада согласно штатному расписанию при наличии средств.

51. В случае увольнения работника оплата неиспользованных суммированных дней отдыха за работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени производится в двойном размере от должностного оклада в соответствии со штатным расписанием за фактически отработанное время.

## **VII. Порядок установления стимулирующих выплат и премиальных выплат работникам ММБИ РАН**

52. Решение об установлении стимулирующих надбавок и их размерах принимается комиссией по надбавкам, которая назначается приказом руководителя ММБИ РАН.

53. Комиссия рассматривает вопрос установления надбавок ежемесячно, с учетом показателей, изложенных в разделе IV настоящего Положения, а также на основании рапортов заведующих структурных подразделений, руководителей тем, хоздоговоров, Программ Президиума, руководителей грантов и тп. Срок представления рапорта в комиссию не позднее 20 числа каждого месяца.

54. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола ежемесячно отделом кадров издается приказ за подписью руководителя ММБИ РАН об установлении надбавок в срок до 30 числа каждого месяца.

55. Надбавки выплачиваются вместе с заработной платой в сроки, установленные для ее выдачи.

56. Премии работникам устанавливаются приказом руководителя ММБИ РАН по представлению руководителей структурных подразделений, в штате которых состоит сотрудник, а также по рапорту заместителя руководителя или по рапорту начальника планово-экономического отдела.

57. Премия устанавливается только при условии выполнения показателей, качественного и квалифицированного выполнения всех дополнительных производственных заданий и поручений, отсутствие замечаний, рекламаций и нарушений трудовой дисциплины.

58. Премии руководителям и работникам административно-управленческого персонала устанавливаются руководителем ММБИ РАН по результатам работы ММБИ РАН за определенный срок (месяц, квартал, год), с учетом показателей эффективности деятельности учреждения.

59. Выплаты стимулирующего характера научным сотрудникам, работникам административного, инженерно-технического и вспомогательного персонала, а также работникам рабочих специальностей предельными размерами не ограничиваются.

60. Стимулирующие выплаты за выполнение исследований по результатам конкурсов в рамках ведомственных целевых программ РАН устанавливаются руководителем ММБИ РАН по представлениям руководителей проектов по программам Президиума РАН и выплачиваются с периодичностью ежемесячно, ежеквартально, раз в год.

61. Применение премий, надбавок и других видов поощрения работников должно учитывать индивидуальные качества работника, стимулировать его личную заинтересованность в результатах работы ММБИ РАН.

62. Установление стимулирующих выплат руководителям подразделений и научным сотрудникам, их отмена, изменение размеров и сроков действия устанавливаются приказами по ММБИ РАН с указанием конкретных оснований и в соответствии с действующим законодательством.

63. Надбавки, стимулирующие выплаты и премии, вводимые согласно настоящему Положению, могут применяться одновременно. Служебные записки, рапорты о премировании и о выплате стимулирующей надбавки сотрудникам ММБИ РАН оформляются в произвольной форме, формулировки причин для поощрения могут быть написаны в свободной форме, цитаты могут быть не дословными, однако должны содержать ключевые слова и словосочетания в соответствии с нормами раздела IV настоящего Положения.

64. Все выплаты могут быть отменены или уменьшены при нарушении сотрудником производственной и трудовой дисциплины.

65. При отсутствии или недостатке финансирования руководитель ММБИ РАН имеет право приостановить или отменить выплату стимулирующих надбавок.

66. Надбавки устанавливаются (увеличиваются, уменьшаются или отменяются полностью) приказом руководителя ММБИ РАН с указанием условий назначения надбавок, их размеров, сроков действия, источника финансирования и оснований для их увеличения, уменьшения или отмены.

### **VIII. Другие вопросы**

67. Выплата материальной помощи руководителю ММБИ РАН производится на основании подтверждающих документов в следующих случаях:

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

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

69. Решение о выплате материальной помощи руководителю ММБИ РАН оформляется приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

70. Условия выплаты материальной помощи заместителям руководителя ММБИ РАН, главному бухгалтеру и работникам, ее конкретные размеры устанавливаются данным Положением с учетом мнения представительного органа работников.

Материальная помощь является одним из видов социальной поддержки работников ММБИ РАН. Может выплачиваться за счет средств субсидии на выполнение государственного задания, а также за счет средств от приносящей деятельности, за счет прибыли ММБИ РАН.

Материальная помощь выплачивается в виде единовременной поддержки конкретному работнику ММБИ РАН по приказу руководителя ММБИ РАН на основании личного заявления работника по согласованию с руководителем



подразделения. Заявление визируется в планово-экономическом отделе на предмет наличия средств, уточнения размера выплаты и определения источника финансирования.

Основанием к оказанию материальной помощи может служить тяжелое материальное положение работника, приобретение лекарственных препаратов, жизненные ситуации, требующие срочных финансовых затрат (смерть близких родственников, рождение ребенка) и т.д.

Размер материальной помощи, выделяемой работникам ММБИ РАН, устанавливается приказом руководителя, по заявлению работника, рапорту руководителя структурного подразделения, заместителя руководителя, ее величина предельными размерами не ограничивается.

71. Решение об оказании материальной помощи заместителям руководителя ММБИ РАН, главному бухгалтеру и работникам принимается руководителем ММБИ РАН после рассмотрения мотивированного письменного заявления работника, заместителя руководителя или главного бухгалтера ММБИ РАН и документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи.

72. Работникам учреждения при наличии средств по фонду оплаты труда могут выплачиваться иные выплаты социального характера (в том числе в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам и праздникам, в связи с получением государственных наград Российской Федерации и ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации). Данные выплаты могут выплачиваться за счет средств и в пределах сумм, направляемых на эти цели от прибыли, получаемой от приносящей доход деятельности, за счет средств субсидии на выполнение государственного задания, а также за счет средств от приносящей доход деятельности в соответствии с Уставом ММБИ РАН

73. Работникам ММБИ РАН за счет средств прибыли от приносящей доход деятельности, при наличии средств, может выплачиваться:

- дополнительное премирование за выполненные работы, за выполненные работы предыдущих финансовых периодов или по завершившимся хозяйственным договорам, по которым данные выплаты не осуществлялись ранее, а также в случае, когда средства не поступили в ММБИ РАН по условиям заключенных договоров.

74. Работники ММБИ РАН (при наличии средств) могут получать средства на приобретение детских новогодних подарков.

УТВЕРЖДЕНО

Директор ММБИ РАН



*И. Макаревич*

«20» июля 2021 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель Профкома  
первичной организации  
профсоюза работников РАН



*Олешицкий*

«20» июля 2021 г.

Приложение  
к Положению об оплате труда  
работников ММБИ РАН,  
подведомственного Министерству науки  
и высшего образования Российской  
Федерации, по виду экономической  
деятельности "Научные исследования  
и разработки", утвержденному приказом  
Министерства науки и высшего  
образования Российской Федерации  
от 1 февраля 2021 г. N 72

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

N п/п	Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Размер оклада, руб.
I. Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников сферы научных исследований и разработок <1>		
1. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня		
1.1.	1 квалификационный уровень	13 000
1.2.	2 квалификационный уровень	13 500
1.3.	3 квалификационный уровень	14 000
1.4.	4 квалификационный уровень	14 900
2. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников третьего уровня		
2.1.	1 квалификационный уровень	15 700
2.2.	2 квалификационный уровень	17 000
2.3.	3 квалификационный уровень	18 400
2.4.	4 квалификационный уровень	19 800
3. Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений		
3.1.	1 квалификационный уровень	23 800
3.2.	2 квалификационный уровень	27 300

3.3.	3 квалификационный уровень	30 800
3.4.	4 квалификационный уровень	34 300
3.5.	5 квалификационный уровень	37 800
II. Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих <2>		
4. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"		
4.1.	1 квалификационный уровень	13 000
4.2.	2 квалификационный уровень	13 400
5. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"		
5.1.	1 квалификационный уровень	13 800
5.2.	2 квалификационный уровень	15 100
5.3.	3 квалификационный уровень	16 300
5.4.	4 квалификационный уровень	17 100
5.5.	5 квалификационный уровень	18 200
6. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"		
6.1.	1 квалификационный уровень	19 600
6.2.	2 квалификационный уровень	21 200
6.3.	3 квалификационный уровень	22 400
6.4.	4 квалификационный уровень	23 900
6.5.	5 квалификационный уровень	25 800
7. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня"		
7.1.	1 квалификационный уровень	27 800
7.2.	2 квалификационный уровень	29 100
7.3.	3 квалификационный уровень	30 800

III. Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников морского транспорта третьего уровня <3>		
8. Профессиональная квалификационная группа должностей работников морского транспорта третьего уровня		
8.1.	1 квалификационный уровень	27 200
8.2.	2 квалификационный уровень	29 100
8.3.	3 квалификационный уровень	30 400
8.4.	4 квалификационный уровень	32 100
8.5.	5 квалификационный уровень	33 400
9. Профессиональная квалификационная группа должностей работников морского транспорта четвертого уровня		
9.1.	1 квалификационный уровень	34 300
9.2.	2 квалификационный уровень	35 900
9.3.	3 квалификационный уровень	37 200
IV. Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников сельского хозяйства <4>		
10. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников сельского хозяйства второго уровня"		
10.1.	1 квалификационный уровень	13 000
10.2.	2 квалификационный уровень	13 200
10.3.	3 квалификационный уровень	13 400
10.4.	4 квалификационный уровень	13 600
11. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников сельского хозяйства третьего уровня"		
11.1.	1 квалификационный уровень	13 800
11.2.	2 квалификационный уровень	14 000
11.3.	3 квалификационный уровень	14 300
11.4.	4 квалификационный уровень	14 800
12. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников сельского хозяйства четвертого уровня"		

12.1.	1 квалификационный уровень	16 200
12.2.	2 квалификационный уровень	16 800
V. Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих <5>		
13. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"		
13.1.	1 квалификационный уровень	13 000
13.2.	2 квалификационный уровень	13 500
14. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"		
14.1.	1 квалификационный уровень	14 000
14.2.	2 квалификационный уровень	15 000
14.3.	3 квалификационный уровень	16 500
14.4.	4 квалификационный уровень	18 000

-----

<1> Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 3 июля 2008 г. N 305н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 июля 2008 г., регистрационный N 12001) с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. N 740н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 года, регистрационный N 13147).

<2> Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 июня 2008 г., регистрационный N 11858) с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 декабря 2008 г. N 718н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 января 2009 г., регистрационный N 13140).

<3> Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 8 августа 2008 г. N 391н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников морского

транспорта" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 августа 2008 г., регистрационный N 12172).

<4> Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 июля 2008 г. N 339н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 31 июля 2008 г., регистрационный N 12048).

<5> Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18 июля 2008 г. N 342н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 31 июля 2008 г., регистрационный N 12046).

<6> Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 23 июня 2008 г., регистрационный N 11861) с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 августа 2008 г. N 417н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 августа 2008 г., регистрационный N 12150).

---