

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки  
Мурманский морской биологический институт  
Российской академии наук  
(ММБИ РАН)

наименование организации

Форма по  
ОКУД  
по ОКПО

Код  
0301023  
02699872

ПРИКАЗ	Номер документа	Дата
	6732/272-ок	31 октября 2024 г.

**Об утверждении Положения  
об оплате труда работников  
ММБИ РАН**

В соответствии с требованиями приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 14 марта 2024 г. № 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» (зарегистрирован Минюстом России 01 июля 2024 г., регистрационный № 78723), Трудового кодекса Российской Федерации,

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить и ввести в действие с 1 декабря 2024 года Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Мурманский морской биологический институт Российской академии наук (ММБИ РАН) (далее по тексту Положение), одобренное решением председателя профкома.
2. Местом хранения Положения определить кабинет главного бухгалтера Института.
3. Заведующей отделом научно-технической информации ММБИ РАН Ивакиной Ю.И. обеспечить размещение копии Положения с Приложениями на сайте ММБИ РАН.
4. Контроль исполнения настоящего Приказа оставляю за собой.

Руководитель  
организации

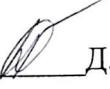
Директор Института  
д.б.н.

(должность)

  
(подпись)

**М.В. Макаров**  
(расшифровка подписи)

Визы:

  
Д.В. Пчельникова

Г.П. Гудкова

  
Е.П. Фомина

  
П.С. Ващенко

Д.С. Артамонова

**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 соответственно - Положение, ММБИ РАН) 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. № 583 (далее – Постановление Правительства Российской Федерации от 05 августа 2008 г. № 583), приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 14 марта 2024 г. № 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» (зарегистрирован Минюстом России 01 июля 2024 г., регистрационный № 78723) и устанавливает систему оплаты труда работников ММБИ РАН и руководителей ММБИ РАН.

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

3. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) (далее - оклады), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается данным Положением, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. При утверждении положения об оплате труда работников ММБИ РАН и иных локальных нормативных актов, регулирующих вопросы оплаты труда, учтено мнение представительного органа работников.

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

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется за счет Финансового

обеспечения.

4. Средства фонда оплаты труда (в пределах экономии) могут быть направлены на осуществление выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с 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, в том числе при работе по совместительству. Оплата труда работников ММБИ РАН, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы в отношении должности по основной работе и должности, замещаемой по трудовому договору о работе по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей.

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

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

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

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

10. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий

рабочих;

- профессиональных стандартов;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;

- Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. 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);

- 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;

- отраслевого (межотраслевого) соглашения;

- мнения представительного органа работников;

- 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).

11. Оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный

месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (Часть 4 статьи 129 Трудового кодекса Российской Федерации).

Размеры окладов устанавливаются на основе отнесения должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), приведенным в приложении к Положению, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

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

В соответствии с пунктом 4 статьи 163 Федерального закона от 02.07.2013 № 185-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу законодательных актов (отдельных положений законодательных актов) Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» с 01 сентября 2013 г. доплаты за ученые степени доктора наук и кандидатов наук включены в оклады научных работников ММБИ РАН, по которым тарифно-квалификационными требованиями предусмотрены ученые степени, в размерах, действовавших до дня вступления в силу Федерального закона.

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

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

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

14. В положении об оплате труда работников учреждения, предусматриваются конкретные размеры окладов по каждой должности и профессии или по группам должностей и профессий, которые должны быть не ниже минимального размера оплаты труда, установленного статьей 1 Федерального закона от 19 июня 2000 г. N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда", и подлежат соответствующей корректировке в случае внесения изменений в указанный Федеральный закон.

С учетом Финансового обеспечения учреждением может производиться корректировка минимальных размеров окладов работников, предусмотренных Положением, в сторону их повышения.

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

16. Работникам учреждений 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. Помимо выплат компенсационного характера, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, в трудовых договорах с работниками ММБИ РАН, в локальных нормативных актах могут устанавливаться выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера.

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

- а) выплаты работникам, занятym на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- г) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

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

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается с обеспечением дифференциации в зависимости от класса и подкласса условий труда и составляет не менее 4 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда работникам ММБИ РАН, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда, порядок проведения которой установлен Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

Проведение специальной оценки условий труда организуется и финансируется работодателем в соответствии с частью 1 статьи 8 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

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

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

- а) районные коэффициенты;
- б) коэффициенты за работу в пустынных и безводных местностях;

в) коэффициенты за работу в высокогорных районах;

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

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

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

22. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам ММБИ РАН в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

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

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается работникам ММБИ РАН, получающим оклад, в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и доплаты в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

24. Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится работникам ММБИ РАН за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

25. Процентные надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются в размере и порядке, определенном Правилами выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. N 573, а также с учетом разъяснения о порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной

тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 мая 2011 г. N 408н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 октября 2011 г., регистрационный N 22075), с изменениями, внесенными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 13 декабря 2023 г. N 870н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 5 апреля 2024 г., регистрационный N 77791).

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

27. Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.

28. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

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

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

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

31. В целях поощрения работников ММБИ РАН за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам ММБИ РАН устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

32. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу, предусмотренную трудовыми договорами работников и (или) дополнительными соглашениями к ним. Назначение работникам выплат стимулирующего характера не является основанием для уменьшения размеров окладов (ставок заработной платы) и выплат

компенсационного характера.

33. Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет Финансового обеспечения.

34. Конкретные выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются ММБИ РАН самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

35. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, соглашением, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

36. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы для всех категорий работников ММБИ РАН устанавливаются с учетом Положения «О критериях оценки и показателях эффективности деятельности работников ММБИ РАН», позволяющих оценить результативность и качество их работы.

37. Показатели и критерии эффективности деятельности работников содержат количественные показатели результативности труда работников.

К количественным показателям результативности труда работников могут дополнительно устанавливаться критерии качества результатов труда.

38. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются при достижении работниками показателей эффективности деятельности.

Показатели эффективности деятельности работников формируются с учетом показателей эффективности деятельности учреждения, показателей качества и объема оказываемых государственных услуг (выполнения работ), в соответствии с настоящим Положением.

Премиальные выплаты по итогам работы в отчетном периоде осуществляются работникам в целях повышения эффективности их деятельности с учетом выполнения работниками установленных в учреждении показателей и критериев эффективности деятельности.

При осуществлении выплат стимулирующего характера учитываются:

а) для работников учреждений, 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 учреждения;

- другие показатели и условия;

**б) для всех категорий работников учреждений:**

- 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;
- разработка и внедрение рационализаторских предложений;
- 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;
- выплаты, устанавливаемые молодым ученым на основании приказа руководителя ММБИ РАН за лучшую работу (исследование) по результатам конкурсов молодых ученых, проводимых в ММБИ РАН;
- другие показатели и условия.

39. При осуществлении выплат стимулирующего характера, указанных в пункте 31 Положения, для научных работников учитываются:

а) интенсивность и высокие результаты работы, в том числе:

- достижение показателей эффективности деятельности научных работников по итогам оценки результативности научной деятельности работников и (или) возглавляемых ими подразделений;

- участие в экспертной деятельности;

- наставничество;

- научное руководство;

- привлечение финансирования;

- период адаптации к профессиональной деятельности;

б) качество выполняемых работ;

в) итоги работы.

40. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за достижение показателей эффективности деятельности научных работников назначаются по итогам оценки результативности научной деятельности работников и (или) возглавляемых ими подразделений по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год или за иной период, предусмотренный соглашениями, локальными нормативными актами.

При этом учитываются:

а) количественные показатели результативности научной деятельности:

- количество публикаций в журналах, индексируемых в российских и

международных информационно-аналитических системах научного цитирования;

- общее количество опубликованных научных произведений по профилю научной деятельности учреждения;

- количество комплектов выпущенной конструкторской и технологической документации;

- количество выпусков научных журналов;

- количество созданных результатов интеллектуальной деятельности, учтенных в государственных информационных системах;

- количество выступлений с докладами на пленарных заседаниях научных конференций;

- количество научно-популярных публикаций, подготовленных работником;

- иные количественные показатели результативности научной деятельности, определяемые учреждением самостоятельно;

б) критерии качества результатов научной деятельности:

- цитируемость публикаций, импакт-фактор журналов, в которых опубликованы статьи, а также число статей, опубликованных совместно с зарубежными учеными;

- защита диссертации на соискание ученой степени кандидата наук, доктора наук;

- подтверждение дальнейшего применения выпущенной конструкторской и технологической документации в процессе производства, выполнения работ или оказания услуг;

- наличие государственной регистрации и правовой охраны результатов интеллектуальной деятельности, полученных работником и (или) при его участии, в Российской Федерации, за пределами Российской Федерации, а также их использование;

- отсутствие претензий к результатам выполнения работ, оказания услуг со стороны заказчиков и потребителей;

- иные критерии качества результатов научной деятельности, определяемые учреждением самостоятельно.

41. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за участие в экспертной деятельности устанавливаются научным работникам, выступающим в качестве экспертов.

Количественными показателями результативности экспертной деятельности научных работников могут являться:

- количество проведенных экспертиз с выдачей соответствующих экспертных заключений;

- количество подготовленных заключений о соответствии диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук критериям, установленным в соответствии с Федеральным законом от 23 августа 1996 г. N 127-ФЗ "О науке и государственной научно-технической политике";

- иные количественные показатели результативности экспертной деятельности, определяемые учреждением самостоятельно.

42. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за наставничество устанавливаются научным работникам, закрепленным в качестве

наставников.

43. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за научное руководство устанавливаются научным работникам, обеспечивающим научно-методическое руководство научными школами и направлениями учреждения, научное руководство формированием и выполнением работ по привлечению и осуществлению научных грантов, научно-технических программ, контрактов и договоров, руководство (научной) научно-исследовательской деятельностью аспирантов, направленной на подготовку диссертации к защите.

44. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за привлечение финансирования устанавливаются научным работникам за участие в привлечении средств для финансирования научной и иной, предусмотренной уставом деятельности ММБИ РАН, в том числе участие в подготовке заявок для получения грантов или другого финансирования, предоставляемого на конкурсной основе.

Количественным показателем привлечения финансирования может являться объем средств, полученных учреждением:

- на безвозмездной основе (гранты, пожертвования);
- по договорам на выполнение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ;
- по договорам на оказание информационных и аналитических услуг;
- от оказания услуг центрами коллективного пользования научным оборудованием, уникальными научными установками;
- от распоряжения результатами интеллектуальной деятельности по лицензионным договорам, договорам отчуждения исключительных прав;
- от деятельности хозяйственных обществ и хозяйственных партнерств, деятельность которых заключается во внедрении, практическом применении результатов интеллектуальной деятельности, полученных при участии работника;
- от иных видов деятельности, предусмотренных уставом учреждения.

45. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы на период адаптации к профессиональной деятельности устанавливаются научным работникам до 35 лет включительно, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые принятым на работу в соответствии с направлением подготовки (полученной специальностью) в течение одного года со дня получения профессионального образования (далее - молодые научные работники), а также научным работникам в возрасте до 35 лет включительно, имеющим ученую степень (далее - молодые ученые).

Молодым научным работникам в течение 3 лет после получения профессионального образования могут быть установлены ежемесячные выплаты в размере 10 - 20% оклада, а имеющим диплом с отличием - в размере 20 - 30% оклада.

Молодым ученым в течение 3 лет после присуждения ученой степени могут быть установлены ежемесячные выплаты в размере 10 - 20% оклада. При установлении молодому ученыму выплаты в соответствии с настоящим абзацем сохраняется за работником право на получение выплаты в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта.

46. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются научным работникам за достижения в профессиональной деятельности. Показатели, характеризующие достижения в профессиональной деятельности, устанавливаются настоящим Положением, соглашениями, локальными нормативными актами, при этом могут быть учтены следующие достижения работника:

- наличие государственных и ведомственных наград, в том числе почетных званий и знаков отличия Российской Федерации (РСФСР, СССР), ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, а также других почетных званий и ведомственных наград при условии соответствия государственных (ведомственных) наград и почетных званий направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности;
- наличие статуса высококвалифицированного специалиста в соответствии с Федеральным законом от 25 июля 2002 г. N 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации";
- наличие ученой степени, ученого звания;
- наличие у работника иных достижений, перечень которых определяется ММБИ РАН самостоятельно.

47. Настоящим Положением, соглашениями, локальными нормативными актами могут быть установлены специальные группы показателей эффективности деятельности и критерии назначения стимулирующих выплат или установлен повышающий коэффициент для определения рейтинга индивидуальных показателей результативности научной деятельности в отношении работников из числа молодых научных работников и молодых ученых.

48. Премиальные выплаты по итогам работы назначаются с учетом индивидуальных результатов труда каждого научного работника, а также характера и степени его участия в достижении коллективных результатов труда:

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

49. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Настоящим Положением, локальным нормативным актом ММБИ РАН может быть определен как конкретный размер выплаты стимулирующего характера, так и порядок расчета такого размера, исходя из размера фонда оплаты труда учреждения, показателей эффективности, достигнутых коллективом за соответствующий период, и иных обстоятельств.

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться на постоянной основе до прекращения трудового договора (постоянные выплаты) либо на определенный срок, не превышающий срока действия трудового договора (срочные выплаты), а также могут носить разовый характер (единовременные выплаты, премии).

Выплаты стимулирующего характера, установленные на постоянной основе или на определенный срок, рассчитываются пропорционально отработанному времени.

Условия получения выплат стимулирующего характера, критерии и показатели, определяющие достижение указанных условий, а также размеры и периодичность данных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников и (или) в дополнительных соглашениях к ним.

50. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

51. 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. При установлении условий осуществления стимулирующих выплат локальным нормативным актом ММБИ РАН для отдельных видов стимулирующих выплат может предусматриваться их выплата в полном размере вышеуказанным категориям работников.

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

52. Условия оплаты труда руководителей учреждений 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.

53. Размер оклада руководителя учреждения 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 указывается в трудовом договоре руководителя учреждения либо в дополнительном соглашении к нему.

54. Оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада руководителя учреждения.

55. Руководителю учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

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

57. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются руководителю

учреждения по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждений и их руководителей.

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

59. Заместители руководителя учреждения 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.

60. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (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 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. N 64н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 10 декабря 2018 г., регистрационный N 52945).

## **VI. Оплата труда плавсостава.**

61. На период ремонта судна и отстоя в портах Российской Федерации с выводом его из эксплуатации членам экипажа выплачивается заработка плата в размере 100 процентов должностного оклада по штатному расписанию.

62. 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, заработка плата не начисляется и не выплачивается. Дни следования пассажиром оформляются отпуском без сохранения заработной платы и при этом производится удержание стоимости питания.

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

64. Членам экипажа, списанным по уважительной причине, за время следования пассажиром, за период нахождения в рейсе при временной

нетрудоспособности, начисление заработной платы производится согласно штатного расписания.

65. 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 ММБИ РАН, уполномоченных визировать первичные документы для начисления заработной платы.

66. Членам экипажа судна могут устанавливаться стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

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

68. 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.**

69. Решение об установлении стимулирующих выплат и их размер принимается комиссией по надбавкам ММБИ РАН, которая назначается руководителем ММБИ РАН приказом.

70. Комиссия по надбавкам рассматривает вопрос установления надбавок ежемесячно, с учетом показателей, изложенных в разделе IV настоящего Положения, а также на основании служебных записок руководителей структурных подразделений, руководителей тем НИР, руководителей хоздоговоров, Программ Президиума, руководителей грантов и тп. Срок представления служебных записок в Комиссию не позднее 20 числа каждого месяца.

71. Решение Комиссии оформляется протоколом. На основании Протокола ежемесячно отделом кадров издается приказ за подписью руководителя ММБИ РАН об установлении надбавки в срок до 30 числа каждого месяца.

72. Стимулирующие выплаты выплачиваются вместе с заработной платой в сроки, установленные для ее выдачи.

73. Премиальные выплаты устанавливаются приказом руководителя ММБИ РАН по представлению руководителей структурных подразделений, в штате которых состоит сотрудник, а также по служебной записке заместителя руководителя или по служебной записке начальника планово-экономического

отдела.

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

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

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

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

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

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

80. Стимулирующие выплаты, премии, устанавливаемые согласно настоящему Положению, могут применяться одновременно. Служебные записки о премировании и о назначении стимулирующей выплаты работникам ММБИ РАН оформляются в произвольной форме, формулировки причин для поощрения могут быть написаны в произвольной форме, цитаты могут быть не дословными, однако должны содержать ключевые слова и словосочетания в соответствии с нормами раздела IV настоящего Положения.

81. Все стимулирующие выплаты, премиальные выплаты могут быть отменены или уменьшены при нарушении работником ММБИ РАН производственной и трудовой дисциплины.

82. В случае отсутствия или дефиците финансирования руководитель ММБИ РАН имеет право приостановить или отменить выплату стимулирующих надбавок.

83. Стимулирующие выплаты устанавливаются (увеличиваются,

уменьшаются или отменяются полностью) приказом руководителя ММБИ РАН с указанием условий назначения, их размеров в абсолютном размере, сроков действия, источника финансирования и оснований для их увеличения, уменьшения или отмены.

## VII. Другие вопросы

84. Выплата материальной помощи руководителю учреждения производится по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации 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 учреждения (в размере оклада);
- г) утрата или повреждение имущества руководителя учреждения в связи с несчастным случаем, стихийным бедствием (в размере оклада);
- д) 50-летие, 60-летие руководителя учреждения и далее каждые пять лет (в размере оклада);
- е) болезнь руководителя учреждения свыше одного месяца подряд (в размере оклада).

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

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

87. Условия выплаты материальной помощи заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения и работникам, ее конкретные размеры устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

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

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

90. Материальная помощь является одним из видов социальной поддержки работников ММБИ РАН. Материальная помощь может выплачиваться из средств

субсидии на выполнение государственного задания, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, за счет средств от прибыли от приносящей доход деятельности 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, в котором работает сотрудник. 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 средств, жизненные ситуации, требующие срочных финансовых затрат (смерть близких родственников, рождение ребенка).

Максимальный размер материальной помощи составляет 10 000 (десять тысяч) рублей.

91. Работникам ММБИ РАН при наличии экономии средств по фонду оплаты труда могут выплачиваться иные выплаты социального характера (в том числе в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам, в связи с получением государственных наград Российской Федерации и ведомственных наград Министерства науки и высшего образования РФ). Данные выплаты могут осуществляться за счет средств и в пределах сумм, направляемых на эти цели от прибыли, полученной 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.

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

- дополнительное премирование за выполненные работы предыдущих финансовых периодов или по уже 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.

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

УТВЕРЖДАЮ	СОГЛАСОВАНО
Директор ММБИ РАН  М.В. Макаров	Председатель профкома первичной организации профсоюзов работников ММБИ РАН  П.С. Ващенко
2024 г.	« 31 » декабря 2024 г.

Приложение 1  
к Положению об оплате труда  
работников ММБИ РАН  
от 31.10.2024 г.

**Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (уровням)**

Должность	Квалификационный уровень	Размер должностного оклада (руб)
Директор		134 800
<b>Профессиональная квалификационная группа научно-технические работники второго уровня</b>		
Стажер-исследователь	4	21 400
Старший лаборант	4	21 400
Лаборант	4	21 400
<b>Профессиональная квалификационная группа научные работники и руководители структурных подразделений</b>		
Научный сотрудник	1	27 445
Младший научный сотрудник	1	27 445
Старший научный сотрудник	2	34 808
Ведущий научный сотрудник	3	38 844
Главный научный сотрудник	4	47 315
Ученый секретарь	4	43 300
Заведующий лабораторией	4	43 589
Научный руководитель	5	47 578
Первый заместитель директора по науке	5	94 360
Заместитель директора по науке	5	94 360
<b>Профессиональная квалификационная группа общеотраслевые должности служащих первого уровня</b>		
Специалист по закупкам	1	20 223
Агент по снабжению	1	20 223
<b>Профессиональная квалификационная группа общеотраслевые должности служащих второго уровня</b>		
Техник	1	20 300
Секретарь руководителя,	1	20 300
Специалист по персоналу	1	22 602
Старший техник,	2	20 600
Заведующий хозяйством	2	20 600
Специалист по транспортной безопасности	4	23 600
Начальник гаража	5	24 700
<b>Профессиональная квалификационная группа общеотраслевые должности служащих третьего уровня</b>		
Специалист по охране труда	1	25 100
Экономист	1	25 100
Специалист в сфере предупреждения коррупции	1	25 100
Инженер-энергетик	1	25 100
Ведущий инженер-электроник,	4	27 560
Ведущий инженер	4	27 560
Ведущий специалист	4	27 560
Ведущий экономист,	4	27 560
Ведущий бухгалтер	4	27 560
Ведущий юрисконсульт	4	27 560
Главный инженер	5	30 316
Заместитель главного бухгалтера	5	75 488
Заместитель директора по общим вопросам	5	94 360
Заместитель директора по АХД	5	94 360
Главный бухгалтер	5	107 840

**Профессиональная квалификационная группа общепрофильные должности служащих четвертого уровня**

Руководитель контрактной службы	1	30 300
Заместитель заведующего отделом научно-технической информации.	1	30 300
Начальник отдела флота	1	30 300
Заведующий отделом научно-технической информации	1	31 482
Начальник отдела кадров	1	32 058
Начальник планово-экономического отдела	1	32 058
Начальник экспедиции	2	38 033

**Профессиональная квалификационная группа должности работников печатных средств массовой информации второго уровня**

Корректор	1	20 223
Старший библиограф	—	20 223
Старший редактор	2	20 223

**Профессиональная квалификационная группа должностей работников морского транспорта второго уровня**

Боцман	2	20 223
Матрос 1-го класса	1	20 223
Повар 1-й категории	2	20 223
Буфетчик	1	20 223
Моторист 1 -го класса	1	20 223

**Профессиональная квалификационная группа должностей работников морского транспорта третьего уровня**

Мастер по добыче рыбы	2	29 100
Электромеханик судна с электрооборудованием мощностью менее 750 кВт	1	31 366
2-й механик судна с главным двигателем общей мощностью менее 750 кВт	1	31 366
3-й механик судна с главным двигателем общей мощностью менее 750 кВт	1	31 366
Старший механик судна с главным двигателем общей мощностью менее 750 кВт	2	35 056
2-й помощник капитана судна валовой вместимостью более 500 регистровых тонн	5	38 515
3-й помощник капитана судна валовой вместимостью более 500 регистровых тонн	5	38 515
Помощник капитана по радиоэлектронике судна валовой вместимостью более 500 регистровых тонн.	5	38 515

**Профессиональная квалификационная группа должностей работников морского транспорта четвёртого уровня**

Старший помощник капитана судна валовой вместимостью более 500 регистровых тонн	1	39 553
Капитан судна валовой вместимостью более 500 регистровых тонн (НИС «Дальние Зеленцы»)	3	42 898

**Профессиональная квалификационная группа общепрофильные профессии рабочих первого уровня**

Уборщик территории -1разряд	1	20 223
Подсобный рабочий-1 разряд	1	20 223
Уборщик произв.помещ-2разряд	1	20 223
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий-2 разряд	1	20 223
Контролер контрольно-пропускного пункта 2 разряд	1	20 223

**Профессиональная квалификационная группа общепрофильные профессии рабочих второго уровня**

Водитель автомобиля 4разряд	1	20 500
Машинист насосной станции 1-разряд	1	20 500
Электромонтер по ремонту электрооборудования	3	22 000
<b>ИТОГО</b>		