

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома ИРЯ РАН

канд.филол.наук



УТВЕРЖДАЮ

Директор ИРЯ РАН

член-корр. РАН



Ф.Б. Успенский

«01» июля 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников

Федерального государственного бюджетного учреждения науки Институт русского языка им.

В.В. Виноградова РАН

I. Общие положения

1. Положение о системе оплаты труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Институт русского языка им. В. В. Виноградова РАН (далее соответственно – Положение, ИРЯ РАН) разработано в соответствии с Примерным положением 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» (Приказ Минобрнауки РФ № 194 от 14 марта 2024 г.), 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 и устанавливает систему оплаты труда работников и руководителей ИРЯ РАН.
2. Положение регулирует порядок оплаты труда сотрудников ИРЯ 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. Системы 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, устанавливаются Коллективным договором ИРЯ РАН, 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 и иных локальных нормативных актов, регулирующих вопросы оплаты труда, необходимо учитывать мнение представительного органа работников.
4. Размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

5. Фонд оплаты труда сотрудников ИРЯ РАН формируется за счет Финансового обеспечения. Средства фонда оплаты труда (в пределах экономии) могут быть направлены на осуществление выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с Коллективным договором.
6. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда сотрудников ИРЯ РАН, в том числе при работе по совместительству. Оплата труда сотрудников ИРЯ 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 отдельно по каждой из должностей.
7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).
8. Заработная плата сотрудников ИРЯ РАН (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.
9. 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.
10. 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

1. Системы оплаты труда сотрудников ИРЯ РАН устанавливаются с учетом:
 - a) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
 - b) профессиональных стандартов;
 - c) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
 - d) государственных гарантий по оплате труда;
 - e) Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. №

822 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 738н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный № 13145), от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714) и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 1 ОЗН (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284) (далее — Перечень видов выплат компенсационного характера);

ф) Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 февраля 2008 г., регистрационный № 11080), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 739н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный № 13146) и от 17 сентября 2010 г. № 81 Он (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714) (далее — Перечень видов выплат стимулирующего характера);

г) 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).

2. Оклад — фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.
3. 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.
4. В случае если должности (профессии) работников, включенные в ПКГ, не распределены по квалификационным уровням, то размеры окладов устанавливаются в целом по соответствующей ПКГ.
5. Минимальные размеры окладов по ПКГ (уровням) приведены в приложении к Положению.
6. Оклады пересматриваются ИРЯ РАН 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.

7. Оклады заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений ИРЯ РАН, за исключением оклада заместителя главного бухгалтера, рекомендуется устанавливать на 10—20 % ниже окладов руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений.
8. Размеры окладов работников, не включенных в ПКГ, устанавливаются в зависимости от сложности труда.
9. С учетом Финансового обеспечения ИРЯ РАН может корректировать минимальные размеры окладов работников, предусмотренных Положением, в сторону их повышения.
10. С учетом условий труда сотрудникам ИРЯ РАН устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III Положения.
11. Сотрудникам ИРЯ РАН устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV Положения.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

1. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации сотрудникам ИРЯ РАН устанавливаются выплаты компенсационного характера.
2. Помимо выплат компенсационного характера, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах могут устанавливаться выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера.
3. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера сотрудникам ИРЯ РАН осуществляются следующие выплаты компенсационного характера: выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей));
4. Проведение специальной оценки условий труда организуется и финансируется ИРЯ РАН в соответствии с частью 1 статьи 8 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.
5. 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 учреждений 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.
6. Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).
7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации, или в абсолютном размере.
8. Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.
9. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными

нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

10. 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.

11. 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

1. В целях поощрения сотрудников ИРЯ РАН за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- a) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- b) выплаты за качество выполняемых работ;
- c) выплаты за стаж непрерывной работы,
- d) выслугу лет;
- e) премиальные выплаты по итогам работы.

2. 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.

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

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

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

6. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

7. 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 учреждений устанавливаются с учетом разрабатываемых в ИРЯ РАН показателей и критериев эффективности деятельности работников, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

8. Показатели и критерии эффективности деятельности работников содержат количественные показатели результативности труда работников. К количественным показателям результативности труда работников могут устанавливаться критерии качества результатов труда.

9. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются при достижении работниками показателей эффективности деятельности.
10. Показатели эффективности деятельности работников формируются с учетом показателей эффективности деятельности учреждения, показателей качества и объема оказываемых государственных услуг (выполнения работ) и утверждаются Коллективным договором.
11. Премииальные выплаты по итогам работы в отчетном периоде осуществляются работникам в целях повышения эффективности их деятельности с учетом выполнения работниками установленных в ИРЯ РАН показателей и критериев эффективности деятельности. При осуществлении выплат стимулирующего характера учитывается:
- 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; разработку и внедрение рационализаторских предложений; другие показатели и условия.
12. При осуществлении выплат стимулирующего характера, указанных в пункте 33 Положения, для научных работников учитывается:
- 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; осуществление образовательной деятельности; привлечение финансирования; период адаптации к профессиональной деятельности;
- б) качество выполняемых работ;
- в) стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- г) итоги работы.
13. 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 коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.
- При этом учитывается:
- 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; 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.

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

15. Количественными показателями результативности экспертной деятельности научных работников являются:

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. № 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике»; иные количественные показатели результативности экспертной деятельности.

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

17. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за научное руководство рекомендуется устанавливать 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.

18. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за осуществление образовательной деятельности рекомендуется устанавливать научным работникам, привлекаемым к осуществлению образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования программам подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), дополнительным профессиональным программам — программам повышения квалификации, программам профессиональной переподготовки.

19. Количественными показателями результативности образовательной деятельности научных работников могут являться:

а) количество часов учебной нагрузки по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом, текущему контролю успеваемости, промежуточной и

итоговой аттестации обучающихся; количество лиц, освоивших образовательные программы высшего образования, успешно защитивших выпускную квалификационную работу; количество разработанных образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ; иные количественные показатели результативности образовательной деятельности, определяемые учреждением самостоятельно.

б) 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 учреждения, в том числе участие в подготовке заявок для получения грантов или другого финансирования, предоставляемого на конкурсной основе.

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

на безвозмездной основе (гранты, пожертвования);

по договорам на выполнение научно-исследовательских и опытноконструкторских 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.

21. 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).

22. Молодым научным работникам в течение 3 лет после получения профессионального образования устанавливается ежемесячная выплата в размере 10—20 % оклада, а имеющим диплом с отличием — в размере 20—30 % оклада.

23. Молодым ученым в течение 3 лет после присуждения ученой степени устанавливается ежемесячная выплата в размере

10—20 % оклада. При установлении молодому ученому выплаты в соответствии с

настоящим абзацем сохраняется за работником право на получение выплаты в

соответствии с абзацем вторым настоящего пункта.

24. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются научным работникам за достижения в профессиональной деятельности. Показатели, характеризующие достижения в профессиональной деятельности, устанавливаются коллективным договором, 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. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»; наличие ученой степени, ученого звания; наличие у работника иных достижений, перечень которых определяется учреждением самостоятельно.

Научным работникам могут устанавливаться выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет. Размеры выплат за стаж работы, выслугу лет устанавливаются учреждением самостоятельно.

5. Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами 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.

25. Премияльные 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.

26. Положением о ПРНД и Коллективным договором при определении условий назначения выплат стимулирующего характера предусматриваются требования к документам, подтверждающим достижение показателей эффективности деятельности работников, дата начала осуществления выплаты за достижение показателей эффективности деятельности работников, продолжительность осуществления выплаты, периодичность ее осуществления, размер либо порядок определения размера выплаты и иные условия осуществления выплаты.

27. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера определяется в абсолютном размере. Настоящим Положением определяется порядок расчета такого размера: исходя из размера фонда оплаты труда учреждения, показателей эффективности, достигнутых коллективом за соответствующий период, и иных обстоятельств.

28. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются 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).

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

30. 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.

31. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются ИРЯ РАН в пределах фонда оплаты труда.

32. 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 Дополнением к настоящему Положению или Коллективному договору для отдельных видов стимулирующих выплат может предусматриваться их выплата в полном размере вышеуказанным категориям работников.

- V. Условия оплаты труда руководителя ИРЯ РАН, заместителей, главного бухгалтера
1. Условия оплаты труда руководителя ИРЯ РАН определяется трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329.
 2. Размер оклада руководителя ИРЯ 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 указывается в трудовом договоре руководителя учреждения либо в дополнительном соглашении к нему.
 3. Оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера ИРЯ РАН устанавливаются на 10—30 % ниже оклада руководителя ИРЯ РАН.
 4. Руководителю ИРЯ РАН устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:
за интенсивность и высокие результаты работы; премиальные выплаты по итогам работы.
 1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю ИРЯ РАН осуществляется по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации за достижение высоких результатов работы руководителя учреждения с указанием размера такой выплаты.
 2. Премииальные выплаты по итогам работы осуществляются руководителю ИРЯ 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 учреждений и их руководителей.
 3. Руководителю ИРЯ РАН устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой III Положения в зависимости от условий труда.
 4. Заместители руководителя ИРЯ 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.
 5. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера ИРЯ РАН и среднемесячной заработной платы работников ИРЯ 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 этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), установленный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20 ноября 2018 г. № 64н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 10 декабря 2018 г., регистрационный № 52945).
 - 6.

VI. Другие вопросы

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

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

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

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

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

Работникам ИРЯ РАН 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.

Приложение №1
к Положению об оплате труда
работников федерального государственного
бюджетного учреждения науки
Института русского языка им. В.В.Виноградова РАН

от 01 «июля» 2024 г.

Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам
(уровням)

I. ПКГ должностей научных работников и руководителей структурных подразделений

Наименование должностей	Повышающий коэффициент	Должностной оклад в рублях
1 квалификационный уровень – размер оклада 29 389 рублей		
Младший научный сотрудник	1	29 389
Научный сотрудник	1.15	30 031
Научный сотрудник со степенью кандидата наук	1.28	33 426
2 квалификационный уровень - размер оклада 27 300 рублей		
Старший научный сотрудник, старший научный сотрудник со степенью кандидата наук	1.11	34 148
3 квалификационный уровень – размер оклада 30 800 рублей		
Ведущий научный сотрудник со степенью кандидата наук	1.1	38 846
Ведущий научный сотрудник со степенью доктора наук	1.23	41 567
4 квалификационный уровень - размер оклада 34 300 рублей		
Главный научный сотрудник	1.21	45 540

II. ПКГ должностей научно-технических работников третьего уровня

2 квалификационный уровень - размер оклада 22 500 рублей	
Инженер-исследователь	22 500

III. ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»

1 квалификационный уровень - размер оклада 30 503 рублей	
Помощник директора по международным научным связям, Главный специалист по кадрам, Помощник директора по МТО	30 503,00
2 квалификационный уровень - размер оклада 62 356,9 рублей	
Главный бухгалтер	62 356,9
3 квалификационный уровень - размер оклада 62 356,9 рублей	
Зам.директора по общим вопросам	62 356,9

IV. ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

5 квалификационный уровень - размер оклада 31 600 рублей	
Зам.главного бухгалтера	31 600,00
1 квалификационный уровень - размер оклада 21 506 рублей	
Бухгалтер, Инженер-системный программист, Экономист	21 506,00

V. ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»

1 квалификационный уровень - размер оклада 19 500 рублей	
Референт директора, Специалист	19 500,00

VI. ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»

1 квалификационный уровень - размер оклада 19 500 рублей	
Вахтер, дворник, курьер, рабочий по ремонту зданий, уборщица	19 500,00

VII. ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»

1 квалификационный уровень - размер оклада 20 000 рублей	
Водитель, техник	20 000,00
2 квалификационный уровень - размер оклада 21 500 рублей	
Электрик-сантехник	21 500,00