

**ФАНО РОССИИ**  
Федеральное государственное бюджетное учреждение науки  
**Институт водных проблем Российской академии наук**

«УТВЕРЖДАЮ» Директор  
Института чл.-корр. РАН В.И.  
Данилов-Данильян

23.10.2017



**ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ СОТРУДНИКОВ  
ИНСТИТУТА ВОДНЫХ ПРОБЛЕМ РОССИЙСКОЙ  
АКАДЕМИИ НАУК**  
**(ИВП РАН)**

Согласовано  
с Профсоюзным комитетом  
ИВП РАН  
Председатель профкома

к.г.-м.н. Ю.А. Медовар

Протокол заседания профкома

№ 50 от 23.10.17



Начальник финансово-экономического отдела

Савина

М.О.Савина

МОСКВА, 2017

## **1. Общие положения.**

- 1.1. Настоящее Положение о премировании работников ИВП РАН (далее по тексту - Положение) разработано в соответствии с Трудовым и Налоговым кодексами РФ, иным законодательством РФ и устанавливает порядок и условия материального поощрения и поддержки работников ИВП РАН.
- 1.2. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и на совместителей.
- 1.3. В настоящем Положении под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы, включающей в себя в смысле, придаваемом настоящим Положением, должностной оклад и постоянные надбавки за ученую степень и внутреннее совмещение в зависимости от объема ежегодного бюджетного базового финансирования Института.
- 1.4. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников Института в улучшении результатов работы Института.
- 1.5. Премирование осуществляется по представлению руководителя структурного подразделения с учетом личного вклада сотрудника в выполнение плана научно-исследовательских работ, а для работников дирекции, бухгалтерии, отдела кадров, группы научно-технической информации и хозяйственных служб - в зависимости от качества и количества выполняемых должностных обязанностей.
- 1.6. Премирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность администрации и зависит, в частности, от количества и качества труда работников, финансового состояния Института и прочих факторов, влияющих на сам факт и размер премирования.

## **2. Виды премий и источники выплаты премий.**

- 2.1. Настоящим Положением предусматривается текущее и единовременное премирование.
- 2.2. Текущее премирование осуществляется по итогам работы за месяц в случае достижения работником высоких производственных показателей при одновременном безупречном выполнении работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и коллективным договором, а также распоряжениями непосредственного руководителя.
- 2.3. При текущем премировании учитывается также выполнение работником трудовых обязанностей за заболевшего сотрудника или по вакантной должности (внутреннее совместительство).
- 2.4. Единовременное (разовое) премирование может осуществляться в отношении работников Института:
  - 2.4.1. По итогам успешной работы за год.

2.4.2. За выполнение дополнительного объема работ.

2.4.3. За качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых заданий руководства.

2.4.4. За разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, энергии, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности.

2.4.5. За содействие в выполнении научно-исследовательских работ.

2.5. В Институте предусматриваются следующие меры социальной поддержки сотрудников:

2.5.1. Социальная поддержка в связи с достижением определенного возраста:

К юбилею производится выплата, размер которой определяется, исходя из стажа непрерывной работы в Институте:

при стаже работы в Институте свыше 15 лет -

80, 85-летие	- 7000 руб.
70, 75-летие	- 6000 руб.
60-летие (мужчины)	- 4500 руб.
55-летие (женщины)	-4500 руб.
50-летие	- 5000 руб.

при стаже работы в Институте от 5 до 15 лет –

80, 85-летие	- 4000 руб.
70, 75-летие	- 3000 руб.
60-летие (мужчины)	- 2000 руб.
55-летие (женщины)	- 2000 руб.
50-летие	- 2000 руб.

### 3. Размеры премий.

3.1. Премирование работников Института осуществляется при наличии свободных денежных средств, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности Института.

3.2. Размер текущих премий работников Института может устанавливаться в размере до 100% от величины ежемесячной тарифной ставки или должностного оклада (без учета установленных администрацией постоянных надбавок к должностному окладу/ месячной тарифной ставке) по представлению руководителя структурного подразделения согласно штатному расписанию.

3.3. Размер разовых премий (единовременного вознаграждения) определяется для каждого работника директором в твердой сумме или в процентах от заработной платы по представлению руководителя структурного подразделения и не лимитируется.

3.4. Совокупный размер материального поощрения работников максимальными размерами не ограничивается и зависит только от финансового положения Института.

#### **4. Порядок утверждения, начисления и выплаты премий.**

- 4.1. Стимулирующие выплаты (премии) вспомогательным работникам Института Утверждаются директором Института на основании служебной записки заместителей директора по представлению руководителя соответствующего подразделения и могут быть уменьшены или отменены при недостатке финансирования. Установление размеров текущих премий производится ежегодно.
- 4.2. Текущие (ежемесячные) премии начисляются работникам по результатам работы подразделения в целом, в соответствии с личным вкладом каждого работника.
- 4.3. Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце в связи с призывом на службу (военные сборы) в Вооруженные силы РФ, поступлением в учебное заведение, выходом на пенсию, увольнением по сокращению штатов и другим уважительным причинам, текущие премии выплачиваются пропорционально отработанному времени (за исключением случаев, когда работник находился в ежегодном оплачиваемом отпуске).
- 4.4. Работникам, вновь поступившим на работу, текущая премия начисляется по усмотрению директора Института по представлению руководителя подразделения.
- 4.5. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, несвоевременного и ненадлежащего исполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений трудового законодательства, требований по охране труда и технике безопасности, невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации, совершения иных нарушений, руководитель структурного подразделения представляет директору служебную записку с предложениями о частичном или полном неначислении работнику текущей премии.
- 4.6. Выплата текущей премии может осуществляться в день выдачи зарплаты за истекший месяц.
- 4.7. Единовременное (разовое) премирование, предусмотренное пунктом 2.4.1.-2.4.5. настоящего Положения, осуществляется по факту выполнения работы, задания или поручения, внедрения мероприятий.
- 4.8. Основанием издания приказа о единовременном премировании работников в случаях, предусмотренных пунктом 2.4 настоящего Положения, является мотивированная служебная записка руководителя подразделения.

Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения работников Института.

Настоящее Положение действует без ограничения по времени и по мере необходимости пересматривается и уточняется.

Заместитель директора по научной работе, д.ф.-м.н.

  
А.Н. Гельфан

Ученый секретарь Института, к.т.н.

  
М.И. Степанова

Главный бухгалтер

  
М.О. Савина

Зав. отделом кадров

  
Л.В. Коротаева