

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **об оплате труда и порядке формирования фонда оплаты труда в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки Федеральном исследовательском центре Коми научный центр Уральского отделения Российской академии наук**

#### **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Настоящее положение об оплате труда и порядке формирования фонда оплаты труда (далее – Положение) вводится с целью упорядочивания системы оплаты труда и повышения результативности деятельности работников в связи с реструктуризацией научных организаций, подведомственных Федеральному агентству научных организаций (ФАНО России), расположенных в Республике Коми, с созданием Федерального государственного бюджетного учреждения науки Федеральный исследовательский центр Коми научный центр Уральского отделения Российской академии наук (ФГБУН ФИЦ Коми НЦ УрО РАН, далее по тексту – Центр) в соответствии с приказом ФАНО России от 25.11.2014 г. № 38н «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений сферы научных исследований и разработок, подведомственных Федеральному агентству научных организаций (зарегистрирован в Минюсте Российской Федерации 24.12.2014 г. № 35377).

Настоящее Положение распространяется на лиц, принятых на работу в соответствии с приказами директора Центра и директоров его обособленных подразделений (филиалов) и осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров (далее – работники). Настоящее Положение распространяется в равной степени на работников, работающих на условиях совместительства (внешнего или внутреннего).

На работников распространяются нормативные документы Российской Федерации в части государственных гарантий по оплате труда, в том числе минимального размера оплаты труда, сроков и очередности выплаты заработной платы, обязательных выплат компенсационного и стимулирующего характера, оплаты отпусков, назначения начисления и уплаты страховых взносов.

Основные условия оплаты труда и условия их изменения устанавливаются трудовым договором, заключаемым директором Центра/филиала Центра с работником при приеме

на работу. Изменения условий оплаты труда оформляются отдельным соглашением, являющимся неотъемлемой частью трудового договора.

Настоящее Положение регламентирует систему оплаты труда, порядок образования и расходования фонда оплаты труда в Центре и его филиалах и касается расходования средств субсидии из федерального бюджета, выделяемых учреждению для выполнения утвержденного государственного задания, и финансовых средств от предпринимательской или иной приносящей доход деятельности, в части оплаты труда.

Система оплаты труда Центра базируется на положениях Трудового кодекса РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ, Федерального закона от 23.08.1996 № 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике», Закона РФ от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», «Положения о подготовке научно-педагогических и научных кадров в системе послевузовского профессионального образования в Российской Федерации», утвержденного приказом Минобрнауки России от 27.03.1998 N 814, в части, не противоречащей действующему законодательству, Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», Постановления Правительства РФ № 236 от 22.04.2006 «О реализации в 2006-2008 годах пилотного проекта совершенствования системы оплаты труда научных работников и руководителей научных учреждений и научных работников научных центров Российской академии наук» (объявлено Постановлением Президиума РАН от 28.04.2006 № 146), Постановления Правительства РФ от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны», Постановления Правительства РФ от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 03.07.2008 № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок», Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении

профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 217 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», 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», Распоряжения Уральского отделения РАН от 23.09.2013 № 322 «О включении доплат за ученые степени доктора наук и кандидата наук в должностные оклады», устава Центра.

Система оплаты труда призвана стимулировать эффективность и качество работы работников при выполнении задач, определенных уставом Центра, обеспечивать достойный уровень их материального обеспечения в соответствии с квалификацией, результативностью труда и реально отработанным рабочим временем. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Центра и его обособленных структурных подразделений – филиалов Центра.

Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в соответствии с системой оплаты труда, применяемой ранее в реорганизуемых учреждениях, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ в той же квалификации.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы

по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Центра/филиала Центра устанавливается в размере не более 40%.

## **II. ПОРЯДОК ОБРАЗОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ЦЕНТРА**

Фонд оплаты труда Центра/филиала Центра образуется из средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, а также дополнительного бюджетного финансирования, прочих целевых поступлений, средств от предпринимательской деятельности, предусмотренных на выплату:

2.1. Заработной платы по штатному расписанию, в том числе:

- должностные оклады;
- доплаты и надбавки, связанные с особыми условиями труда;
- доплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- прочие надбавки и доплаты, предусмотренные законодательством;
- процентная надбавка за стаж работы в местностях, приравненных к районам

Крайнего Севера;

- районный коэффициент;

2.2. Доплат и надбавок, связанных с выполнением работы в условиях, отклоняющихся от нормальных;

2.3. Стимулирующих выплат в размере, предусмотренном сметами расходов Центра и каждого из филиалов Центра на текущий год;

2.4. Оплаты за научное руководство подготовкой аспирантов.

## **III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ЦЕНТРА**

3.1. Система оплаты труда работников Центра устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях;

– перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях;

– Межотраслевого соглашения по организациям, подведомственным ФАНО России, на 2015-2018 годы;

– рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением комиссии;

– настоящего Положения;

– мнения представительного органа работников.

3.2. Принятие настоящего Положения не является основанием для снижения должностных окладов, которые установлены ранее применяемой системой оплаты труда и при реализации постановления Правительства Российской Федерации от 22.04.2006 № 236 «О реализации в 2006-2008 годах пилотного проекта совершенствования оплаты труда научных работников и руководителей научных учреждений и научных работников научных центров Российской академии наук», Распоряжением Уральского отделения РАН от 23.09.2013 № 322 «О включении доплат за ученые степени доктора наук и кандидата наук в должностные оклады» с учетом последующей индексации должностных окладов.

3.3. Размер должностных окладов определен по категориям работников и рабочим специальностям в соответствии с Постановлением Президиума РАН от 10.06.2008 № 395 «О переходе к третьему этапу пилотного проекта совершенствования системы оплаты труда научных работников и руководителей научных учреждений и научных работников региональных научных центров РАН», Постановлением Президиума РАН от 23.09.2008 № 530 «Об оплате труда работников научных учреждений Российской академии наук», Постановлением Президиума РАН от 23.12.2008 № 652 «О выплатах стимулирующего характера научным работникам и руководителям научных учреждений РАН», Постановлением Президиума РАН от 20.01.2009 № 28 «О минимальных размерах оплаты труда отдельных категорий работников научных организаций РАН, Федеральным законом 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»», Распоряжением Уральского отделения РАН от 23.09.2013 № 322 «О включении доплат за ученые степени доктора наук и кандидата наук в должностные оклады».

3.4. Размеры должностных окладов работников Центра и его филиалов, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ), утвержденным в установленном порядке.

3.5. Размеры должностных окладов работников Центра и его филиалов, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

3.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации. При увеличении минимального размера оплаты труда минимальные должностные оклады работников доводятся до уровня минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

3.7. С целью обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы производится индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. При этом рост заработной платы работников не считается основанием для замены и пересмотра норм труда.

3.8. С учетом условий труда работникам Центра и его филиалов устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

3.9. Работникам Центра и его филиалов устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные соответствующими положениями, являющимися неотъемлемой частью коллективных договоров между работодателем и работниками Центра и его филиалов.

3.10. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника: о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

3.11. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работниками заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии со статьей 236 ТК РФ и иными федеральными законами.

3.12. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренной статьей 142 ТК РФ, заработная плата сохраняется в полном размере.

#### **IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

4.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам Центра/филиала Центра устанавливаются выплаты компенсационного характера.

4.2. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 г. № 822 с изменениями, внесенными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20.02.2014 г. № 103н, работникам Центра / филиала Центра могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 Трудового кодекса РФ);

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (процентных надбавок за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера (ст. 317 Трудового кодекса РФ, ст. 11 Закона РФ № 4520-1 от 19.02.1993 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям», районного коэффициента (ст. 316 Трудового кодекса РФ, ст.10 Закона РФ № 4520-1 от 19.02.1993 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям»));

- 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;

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- надбавки за стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны;
- доплаты за ведение воинского учета и отчетности.

4.3. Оплата труда работников Центра/филиала Центра, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда (действующим результатам аттестации рабочих мест) устанавливается в повышенном размере дифференцировано в зависимости от степени вредности условий труда: за работу во вредных условиях труда 1-ой степени вредности (класс 3.1) – 4%, 2-ой степени вредности (класс 3.2) – 6%, 3-ей степени вредности (класс 3.3) – 8 %.

При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по результатам аттестации рабочих мест или специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

4.4. За работу в местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников Центра/филиала Центра применяются:

- районные коэффициенты;
- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.5. При условии совмещения должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам учреждений устанавливается доплата по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Под совмещением профессий (должностей) (ст. 60.2 ТК РФ) понимается выполнение работником наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности).

Под расширением зон обслуживания и увеличением объема выполняемых работ понимается выполнение наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительного объема работ по такой же профессии (должности).



Под исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, понимается замена работника, отсутствующего в связи с болезнью, отпуском, командировкой и по другим причинам, когда за ним сохраняется рабочее место (должность).

Под совместительством понимается выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и у других работодателей.

Продолжительность работы по совместительству не должна превышать 4 часов в день, кроме случаев освобождения внешнего совместителя от трудовых обязанностей (приостановления работы) по основному месту работы. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени не может превышать половины месячной нормы рабочего времени (ст. 284 Трудового кодекса РФ). Оплата труда совместителей производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. На совместителей в равной степени с основными работниками распространяется порядок оплаты труда, который действует в Центре.

Всем лицам, работающим по совместительству, предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска одновременно с отпуском по основной работе либо выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой на условиях внутреннего совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

4.6. Повышенная оплата за работу в ночное время устанавливается работнику Центра /филиала Центра за каждый час работы в ночное время согласно ст. 154 Трудового кодекса РФ, Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35% должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Расчет повышения оплаты труда за работу в ночное время определяется путем деления размера должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

При определении размера часовой тарифной ставки (среднемесячного количества рабочих часов), размер оклада делится на среднемесячное количество рабочих часов в

зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели в часах. Среднемесячное количество рабочих часов рассчитывается путем деления годовой нормы рабочего времени в часах на 12.

4.7. Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам Центра/филиала Центра устанавливается в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Оплата сверхурочной работы за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

4.8. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

4.9. Доплаты за ведение воинского учета и отчетности устанавливаются согласно Постановлению Правительства РФ от 27.11.2006 № 719 «Об утверждении Положения о воинском учете» в зависимости от числа военнообязанных.

4.10. Конкретные размеры районных коэффициентов, процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством и иными нормативными актами Российской Федерации.

4.11. Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с разъяснением о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822.

4.12. При оплате дней работы в период командировки, дней отъезда (приезда) в командировку, а также дней нахождения в пути в период командировки, которые приходятся на выходные или нерабочие праздничные дни, в двойном или в одинарном (при условии предоставления дня отдыха) размере дневного оклада в расчете учитываются районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

4.13. При направлении в служебную командировку с целью проведения экспедиционных работ устанавливается график работы сотрудников в соответствии с графиком работы Центра/филиала Центра, определенным Правилами внутреннего трудового распорядка и в соответствии с п. 9 Положения об особенностях направления работников в служебные командировки, утвержденного Постановлением Правительства России от 13.10.2008 № 749.

## **У. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

В целях усиления материальной заинтересованности работников и руководителей Центра в повышении качества научных исследований и научно-технических разработок, сокращения сроков их выполнения, повышении качества и эффективности выполняемой работы при наличии средств по смете в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 (зарегистрирован в Минюсте Российской Федерации 01.02.2008, регистрационный № 11080) с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19.12.2008 № 739н (зарегистрирован в Минюсте Российской Федерации 21.01.2009, регистрационный № 13146) и от 17.09.2010 № 810н (зарегистрирован в Минюсте Российской Федерации 13.10.2010, регистрационный № 18714), работникам Центра устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера: выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ; премиальные выплаты по итогам работы.

Молодому специалисту (лицу в возрасте до 35 лет, получившему среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающему на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня) выплачивается ежемесячная персональная надбавка в размере 15% должностного оклада. Статус молодого специалиста действует на срок до трех лет.

Для поощрения научных работников и руководителей Центра, его филиалов создается фонд выплат стимулирующего характера, который является частью фонда оплаты труда. Фонд стимулирующих выплат формируется из части средств, выделяемых Центру /филиалу Центра в составе субсидии на выполнение государственного задания, и дополнительных бюджетных средств, выделяемых на оплату труда по конкурсным проектам, реализуемым по программам фундаментальных исследований по приоритетным направлениям Президиума РАН, региональных отделений РАН, отделений РАН по областям и направлениям наук.

Дополнительные бюджетные средства используются для поощрения научных работников – исполнителей и руководителей исследований и инженерно-технического

персонала, принимающего участие в их реализации. Часть дополнительных средств, предназначенных для поощрения научных работников, направляется на выплату надбавок молодым ученым для стимулирования их исследований по приоритетной тематике.

Доли стимулирующих выплат из бюджетных средств, направляемые на стимулирование труда разных категорий работников Центра/филиала Центра (научных работников и руководителей, инженерно-технических работников, лаборантов, специалистов, служащих, рабочих и младшего обслуживающего персонала) определяются директором Центра/ директором филиала в зависимости от их численного состава и соотношения.

Средства фонда выплат стимулирующего характера используются для премиальных выплат, выплачиваемых за отчетный период (по итогам квартала, года) либо в разовом порядке, и выплат (надбавок) за интенсивность и высокие результаты, качество выполняемых работ, выплачиваемых ежемесячно (ежеквартально).

Конкретный размер премии работника зависит от личного вклада работника.

Надбавки стимулирующего характера устанавливаются на срок, не превышающий одного года.

Выплаты стимулирующего характера работникам Центра/филиала Центра за индивидуальные результаты работ устанавливаются или отменяются директором Центра/директором филиала Центра по представлению руководителей подразделений, в которых они работают.

Выплаты стимулирующего характера руководителям научных и вспомогательных подразделений за достижение высоких индивидуальных показателей и показателей результативности работ научных работников подразделения устанавливаются решением директора Центра/филиала Центра.

Выплаты стимулирующего характера заместителям директора Центра по научной работе, главному ученому секретарю за достижение высоких показателей работы Центра устанавливаются решением директора Центра.

Выплаты стимулирующего характера заместителям директора по научной работе, ученому секретарю за достижение высоких показателей работы обособленного подразделения (филиала) устанавливаются решением директора филиала Центра.

Выплаты стимулирующего характера, в том числе обеспечивающие реализацию Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», производятся при наличии в распоряжении Центра /филиала Центра финансовых ресурсов, выделяемых на эти цели, или при наличии экономии фонда оплаты труда, экономии средств субсидии на

выполнение государственного задания, финансовых средств от предпринимательской или иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Центра/филиала Центра, после оплаты прямых затрат и обязательных платежей, связанных с приносящей доход деятельностью.

Спорные вопросы по поводу установления выплат стимулирующего характера работникам решаются комиссиями по трудовым спорам после того, как на имя председателя комиссии работником подано в письменном виде соответствующее заявление.

#### **5.1. Стимулирующие выплаты, обеспечивающие повышение результативности деятельности, научным работникам и руководителям**

Применение выплат стимулирующего характера направлено на: обеспечение повышения результативности деятельности руководителей и научных работников (далее – руководители и научные работники) Центра и его обособленных подразделений (филиалов) при выполнении уставных задач; стимулирование концентрации их усилий на достижении результатов, соответствующих мировому уровню по приоритетным направлениям науки; привлечение к исследованиям талантливой молодежи, развитие ее творческой активности.

Выплата стимулирующего характера назначается: научным работникам с учетом объема и значимости выполняемых ими исследований, достигнутых ими лично научных и практических результатов; руководителям подразделений с учетом индивидуальных научных и практических результатов исследований, а также показателей результативности работ научных работников подразделения; заместителям директора и ученому секретарю филиала – за высокие показатели результативности работы коллектива обособленного подразделения; заместителям директора и главному ученому секретарю Центра – за высокие показатели результативности работы коллектива Центра. Квалификация научного работника или руководителя, сложность выполняемых ими трудовых обязанностей, научное руководство исследованиями учитываются в должностных окладах, при установлении выплат стимулирующего характера не учитываются.

Условия и основания для установления выплат стимулирующего характера научным работникам и руководителям Центра/филиалов Центра определяются соответствующими положениями, являющимися составной частью коллективных договоров между работодателем и работниками Центра/филиалов Центра.

## **5.2. Стимулирующие выплаты инженерно-техническим работникам, лаборантам, специалистам, служащим**

Применение выплат стимулирующего характера направлено на усиление материальной заинтересованности инженерно-технических работников, лаборантов, специалистов, служащих Центра/филиалов Центра в качестве и объеме проводимых ими работ, сокращении сроков их выполнения.

Условия и основания для установления выплат стимулирующего характера инженерно-техническим работникам, лаборантам, специалистам, служащим Центра/филиалов Центра определяются соответствующими положениями, являющимися составной частью коллективных договоров между работодателем и работниками Центра/филиалов Центра.

С учетом уровня профессиональной подготовки, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в Центре/филиале Центра и других факторов работникам может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к окладу, не образующий новый оклад.

Повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов (ставок) устанавливаются для дифференциации окладов работников по структурным подразделениям и занимаемой должности с учетом сложности трудовых функций и особых требований к квалификации на определенный срок (квартал, год). Максимальный размер повышающего коэффициента не может превышать 0.2 к должностному окладу.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается директором Центра, директором филиала Центра с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

## **5.3. Стимулирующие выплаты рабочим и младшему обслуживающему персоналу**

Стимулирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышения ответственности рабочих и младшего обслуживающего персонала Центра/филиалов Центра за выполнение уставных задач, своевременное и качественное выполнение ими своих трудовых обязанностей.

Условия и основания для установления выплат стимулирующего характера рабочим и младшему обслуживающему персоналу Центра/филиалов Центра определяются соответствующими положениями, являющимися составной частью коллективных договоров между работодателем и работниками Центра/филиалов Центра.

## **VI. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ОКЛАДОВ, ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ К ОКЛАДАМ ПО ЗАНИМАЕМЫМ ДОЛЖНОСТЯМ РАБОТНИКОВ**

В Центре предусмотрены фиксированные размеры должностных окладов применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ), установленным в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 03.07.2008 № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок» (зарегистрировано в Минюсте РФ 18.07.2008 № 12001), от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрировано в Минюсте РФ 18.06.2008 № 11858), от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (зарегистрировано в Минюсте РФ 23.06.2008 № 11861).

В повышающих коэффициентах к окладу по должностям, по которым в соответствии с квалификационными требованиями предусмотрены ученые степени, учитываются доплаты за наличие у работников ученой степени (приложение 1).

Размеры должностных окладов работников Центра/филиалов Центра, занимающих должности научно-технического, вспомогательного и административно-управленческого персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (приложение 2).

Оклады работников здравпункта Цента устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам/квалификационным уровням согласно приложению 2.

В Центре устанавливаются размеры должностных окладов по разрядам выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (приложение 3).

Размеры должностных окладов конкретному работнику с учетом повышающих коэффициентов, образующих новые оклады, могут превышать минимальные размеры должностных окладов более высокой ПКГ.

## **VII. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ РАЗОВЫХ ПРЕМИЙ ПО ИНЫМ ОСНОВАНИЯМ**

Разовые премии по иным основаниям (юбилейные даты, государственные награды и др.) могут выплачиваться в целях поощрения всем категориям работников Центра/ филиала Центра.

## **VIII. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ОПЛАТЫ НАУЧНОГО РУКОВОДСТВА ПО ПОДГОТОВКЕ АСПИРАНТОВ**

Почасовая оплата научным руководителям аспирантов производится независимо от занимаемой должности.

Оплата труда научного руководителя производится из расчета 50 часов в год на каждого аспиранта.

Ставки почасовой оплаты устанавливаются в пределах нормативных затрат, определенных Учредителем.

## **IX. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК И ДОПЛАТ**

9.1. Размеры обязательных надбавок и доплат определяются нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

9.2. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается на период его отсутствия одному или нескольким работникам, на которых возлагается исполнение обязанностей отсутствующего. Доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующих руководителей их штатным заместителям производятся в общем порядке.

9.3. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника выплачивается из средств и в пределах экономии фонда заработной платы, образующейся по должностным окладам высвобожденных работников. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом сложности, характера, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

9.4. За выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями и штатным расписанием, работникам могут устанавливаться надбавки как в абсолютном размере, так и в процентах к окладу. Размер надбавки зависит от объема выполняемых работ.

9.5. Стимулирующие надбавки и доплаты не отражаются в штатном расписании Центра/ филиала Центра, а учитываются отдельно.



9.6. Все стимулирующие надбавки могут быть отменены или уменьшены в размере при отсутствии средств.

9.7. Помимо доплат и надбавок, выплачиваемых за счет средств федерального бюджета, работникам могут устанавливаться надбавки за счет прочих источников: грантов государственных (РФФИ, РГНФ, РНФ), общественных фондов, в том числе зарубежных, контрактов и договоров с зарубежными партнерами, республиканскими министерствами, предприятиями и организациями, а также от реализации продукции опытных и экспериментальных подразделений.

9.8. Надбавки за дополнительный объем работ, связанных с выполнением грантов, проектов, контрактов, договоров выплачиваются работникам, принимающим непосредственное участие в этих работах, по представлениям руководителей тем в пределах сумм, предусмотренных сметой. Необходимым условием для выплаты надбавок является поступление финансовых средств. В том же порядке выплачиваются надбавки за оказание платных услуг сторонним организациям и населению.

Конкретный размер надбавки каждому работнику не лимитируется и определяется с учетом его личного вклада в выполнение работы и в пределах утвержденных средств.

9.9. Надбавки за содействие выполнению научно-исследовательских работ могут быть установлены сотрудникам научно-вспомогательных подразделений, аппарата управления за счет накладных расходов от всех видов деятельности по решению директора Центра/филиала Центра в зависимости от личного вклада и выплачиваются по мере выполнения работ. Объем средств, направляемых на данные цели, определяется директором Центра/директором филиала Центра в зависимости от объемов работ, выполненных по хозяйственным договорам, грантам.

9.10. Выплата надбавок и премий работникам оформляется приказом директора Центра/ филиала Центра с указанием основания для выплаты, занимаемой должности, фамилии, имени, отчества работника, подразделения, в котором он работает, размера устанавливаемой надбавки (премии).

## **Х. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА ЦЕНТРА, ДИРЕКТОРА ФИЛИАЛА ЦЕНТРА, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ**

10.1. Условия оплаты труда директора Центра/ филиала Центра определяются трудовыми договорами, заключаемыми в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013

№ 329.

10.2. Размер должностного оклада директора Центра/ филиала Центра определяется Федеральным агентством научных организаций в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения (филиала учреждения), и отражается в трудовом договоре, либо в дополнительном соглашении к трудовому договору.

10.3. Должностные оклады заместителей директора Центра/ филиала Центра и главных бухгалтеров устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада директора Центра/ филиала Центра. При этом заработная плата заместителей директора Центра/ филиала Центра и главных бухгалтеров (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения ими работ в той же квалификации.

10.4. Выплаты стимулирующего характера директору Центра/ филиала Центра выплачиваются по решению Федерального агентства научных организаций с учетом достижения показателей эффективности деятельности Центра/ филиала Центра и их руководителей.

10.5. Директору Центра/ филиала Центра устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом IV настоящего положения.

10.6. Заместители директора Центра/ филиала Центра и главные бухгалтеры имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами IV и V настоящего положения в зависимости от условий их труда.

## **XI. ПЕРЕЧЕНЬ ДИСЦИПЛИНАРНЫХ ПРОСТУПКОВ, ЗА КОТОРЫЕ РАБОТНИКУ ПОЛНОСТЬЮ ИЛИ ЧАСТИЧНО НЕ НАЧИСЛЯЮТСЯ ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

11.1. Работникам Центра/ филиала Центра полностью не устанавливаются выплаты стимулирующего характера за:

- грубое нарушение правил внутреннего трудового распорядка (если это не влечет увольнения с работы): систематические опоздания; неоднократный преждевременный уход с работы; прогулы (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня, независимо от его продолжительности, а также отсутствие на рабочем

месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня); появление работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории Центра/ филиала Центра или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- грубое нарушение работником требований охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности.

11.2. Работникам частично не устанавливаются выплаты стимулирующего характера за:

- несвоевременное или некачественное представление научных отчетов, рукописей, включенных в планы издания, невыполнение годовых планов научно-исследовательских, аналитических, внедренческих и других видов работ при установлении личной ответственности работника за эти упущения;

- несвоевременное и некачественное устранение и ликвидацию аварий и неисправностей в инженерной инфраструктуре Центра/ филиала Центра;

- неудовлетворительное состояние оборудования, рабочих мест и производственных помещений;

- необеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, упущения и искажения отчетности.

- неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей.

- невыполнение заданий и поручений руководителя подразделения, разовых поручений директора Центра/ филиала Центра и их заместителей.

- совершение иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения.

11.3. Руководителям подразделений и служб Центра/ филиала Центра частично или полностью не устанавливаются выплаты стимулирующего характера за сокрытие фактов прогулов, систематического опоздания или неоднократного преждевременного ухода с работы, появления и нахождения на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения его подчиненных.

## **ХII. ВЫПЛАТЫ СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА**

К числу выплат социального характера, которые не включаются в фонд оплаты труда и не производятся за счет бюджетных средств, относятся материальная помощь и прочие социальные выплаты.

Материальная помощь является одним из видов материальной и социальной поддержки в связи с наступлением чрезвычайных обстоятельств в виде единовременной выплаты на основании личного заявления работника при представлении подтверждающих документов.

12.1. Выплаты социального характера работникам Центра/ филиала Центра устанавливаются за счет и в пределах сумм от прибыли, получаемой от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности Центра/ филиала Центра, в соответствии с коллективным договором между администрацией и трудовым коллективом Центра/ филиала Центра в случаях:

- смерти близких родственников (родители, дети, супруги) на основании свидетельства о смерти;
- рождения ребенка на основании свидетельства о рождении;
- утраты или повреждения имущества в результате стихийного бедствия, пожара, краж, аварий и других обстоятельств (на основании подтверждающих документов соответствующих органов).

12.2. Материальная помощь также может быть выплачена пенсионерам, длительное время проработавшим в Центре/ филиале Центра.

12.3. Призы и подарки, выдаваемые работникам Центра/ филиала Центра в натуральной (неденежной) форме по решению директора, оформляются приказом.

### ХIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и отменяет действие ранее действующих положений.

13.2. Настоящее Положение применяется к трудовым отношениям, возникшим до вступления его в действие.

13.3. Основанием для внесения изменений и дополнений могут быть изменения условий деятельности Центра/ филиала Центра в целом, включая изменения уставных документов, изменение законодательства, а также предложения работников, администрации или профсоюзной организации Центра/ филиала Центра.

Координатор проекта реструктуризации:



Александр А.М.

Вр.и. о. руководителя базовой организации:



Володина С.В.

Руководитель интеграционной группы:



Дегелев С.В.