МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки
Федеральный исследовательский центр
«Коми научный центр Уральского отделения Российской академии наук»
(ФИЦ Коми НЦ УрО РАН)

РОССИЯСА НАУКА ДА ВЫЛЫС ВЕЛӦДЧАН МИНИСТЕРСТВО

«Россияса наукаяс академиялӧн Урал юкӧнса Коми наука шӧрин» туялан удж нуӧдысь федеральнӧй шӧрин
Федеральнӧй канму
сьӧмкуд наука учреждение
(ТФШ РНА УрЮ Коми НШ)

ПРИКАЗ

15.06.2022 № 160

г. Сыктывкар

Об утверждении Положения об оплате труда работников ФИЦ Коми НЦ УрО РАН

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, на основании приказа Минобрнауки России от 01.02.2021 № 72 «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 Министерством юстиции Российской Федерации 20 апреля 2021 г., регистрационный № 63188) (далее - приказ Минобрнауки России от 01.02.2021 № 72), руководствуясь пунктами 31.4, 31.6 Устава ФИЦ Коми НЦ УрО РАН

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Федерального исследовательского центра «Коми научный центр Уральского отделения Российской академии наук» (далее - Положение об оплате труда работников ФИЦ Коми НЦ УрО РАН) согласно приложению к настоящему приказу.
2. Ввести в действие Положение об оплате труда работников ФИЦ Коми НЦ УрО РАН с 01 июля 2022 года.
3. Отделу кадров ФИЦ Коми НЦ УрО РАН обеспечить ознакомление всех работников ФИЦ Коми НЦ УрО РАН с Положением об оплате труда работников ФИЦ Коми НЦ УрО РАН под роспись до 30 июня 2022 года.
4. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Исполняющий обязанности директора А.Г. Шеломенцев

Приложение к приказу
ФИЦ Коми НЦ УрО РАН
от 15.06.2022 № 160

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Федерального исследовательского центра «Коми научный центр Уральского отделения Российской академии наук»

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда Федерального государственного бюджетного учреждения науки Федерального исследовательского центра «Коми научный центр Уральского отделения Российской академии наук» (далее соответственно - Положение, учреждение) 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 05.08.2008 № 583 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 33, ст. 3852; 2017, № 47, ст. 6985), с учетом Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.08.2008 № 425н (признан Министерством юстиции Российской Федерации не нуждающимся в государственной регистрации, письмо Министерства юстиции Российской Федерации от 25.08.2008 № 01/8393-АВ), в который были внесены изменения приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20.02.2014 № 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284), приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации России от 01.02.2021 № 72 «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 Министерством юстиции Российской Федерации 20 апреля 2021 г., регистрационный № 63188) (далее - приказ Минобрнауки России от 01.02.2021 № 72) и устанавливает систему оплаты труда работников учреждения.

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

3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется из средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, средств от приносящей доход деятельности, целевых субсидий и иных источников финансирования учреждения.

4. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления стимулирующих выплат (премии и иные поощрительные выплаты) и выплат социального характера (включая оказание материальной помощи). Материальная помощь выплачивается при наличии средств: из средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания или средств от приносящей доход деятельности.

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

по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится раздельно по каждой из должностей.

6. На работников учреждения распространяются нормативные документы Российской Федерации в части государственных гарантий по оплате труда, в т. ч. минимального размера оплаты труда, сроков и очередности выплаты заработной платы, оплаты отпусков и иных выплат, в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

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 работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с настоящим 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 компенсационных выплат предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

10. Для целей настоящего Положения «Работодателем» признается Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Федеральный исследовательский центр «Коми научный центр Уральского отделения Российской академии наук».

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

11. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19.12.2008 № 738н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный № 13145), от 17.09.2010 № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714) и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20.02.2014 № 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный № 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 29.12.2007 № 818 (зарегистрирован

Министерством юстиции Российской Федерации 1 февраля 2008 г., регистрационный № 11080), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19.12.2008 № 739н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный № 13146) и от 17.09.2010 № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714) (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);

- настоящего 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;
- мнения представительного органа работников.

12. Размеры окладов работников устанавливаются штатным расписанием учреждения на основе отнесения их профессий (должностей) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ).

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

Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения установлены на основе отнесения их профессий (должностей) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и указаны в приложении № 1 к настоящему Положению.

Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

С учетом финансового обеспечения выполнения учреждением государственного задания может производиться корректировка окладов работников в сторону их повышения в соответствии с рекомендациями, установленными приказом Минобрнауки России от 01.02.2021 № 72.

13. Принятие настоящего Положения не является основанием для снижения окладов, если они установлены в большем размере.

14. Оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера обособленных подразделений учреждения устанавливаются на 10 - 30% ниже окладов руководителей соответствующих обособленных подразделений.

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

15. Выплаты компенсационного характера устанавливаются с учетом условий труда в соответствии с главой III настоящего Положения.

16. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с главой IV настоящего Положения.

17. Изменения условий оплаты труда работника оформляются отдельным соглашением, прилагаемым к трудовому договору.

При выплате заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок с информацией о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается учреждением с учетом мнения представительного органа работников. Работнику выдается расчетный листок под роспись.

Заработная плата работнику перечисляется на банковскую карту платежной системы «МИР» в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы. По письменному заявлению работника заработная плата может выдаваться в денежной форме в кассе учреждения (обособленного подразделения).

Заработная плата выплачивается не реже, чем каждую половину месяца, в сроки, установленные Правилами внутреннего трудового распорядка, принятыми в учреждении. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

18. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера.

19. 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 № 822, работникам учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

а) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями;

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, за стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны.

20. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными и (или) особыми условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере - 4% тарифной ставки (оклада). Размер выплаты устанавливается Работодателем после проведения специальной оценки условий труда. Если условия труда работника на рабочем месте по итогам специальной оценки условий труда признается оптимальным или допустимым, то компенсационные выплаты не осуществляются.

21. В районах с особыми климатическими условиями к заработной плате работников учреждения применяются:

а) районные коэффициенты;

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

Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством 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

учреждения устанавливается доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом сложности, характера, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

Под совмещением профессий (должностей) 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).

Объём работы, ее содержание, размер доплаты, и сроки ее начисления утверждаются приказом по личному составу с согласия работника. Согласие фиксируется личной подписью работника в соответствующей строке приказа

23. Доплата за работу в ночное время устанавливается работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Размер доплаты за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20% оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы. Сторожам размер доплаты составляет 35% оклада.

24. Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам учреждения устанавливаются в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации:

- за сверхурочную работу (работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени). За первые два часа работы оплата производится в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни доплата работникам осуществляется в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата в повышенном размере осуществляется всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

25. Список работников, допущенных к работе со сведениями составляющим государственную тайну, а также конкретный размер ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу утверждается приказом по личному составу руководителем учреждения, в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

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

IV. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

26. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу, усиления материальной заинтересованности работников в повышении результативности и качества научных исследований и научно-технических разработок, достижении результатов, соответствующих высокому уровню в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам учреждения Работодателем могут устанавливаться следующие виды стимулирующих выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, в том числе рейтинговые выплаты;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год), в том числе единовременные выплаты за выполнение особо важных заданий, единовременные выплаты за счет грантов и средств, полученных по договорам на выполнение работ или оказание услуг (приносящая доход деятельность).

27. Стимулирующие выплаты для работников (кроме научных сотрудников) устанавливаются в рамках фонда стимулирующих выплат, который формируется в размере не менее 30% от фонда оплаты труда за счет средств субсидии на выполнение государственного задания, средств от приносящей доход деятельности.

Стимулирующие выплаты для научных сотрудников устанавливаются в рамках фонда стимулирующих выплат, который формируется в размере не менее 30 % от фонда оплаты труда за счет средств субсидии на выполнение государственного задания и дополнительных средств, выделяемых учреждению для выплаты научным сотрудникам с целью достижения показателей, установленных Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», средств от приносящей доход деятельности.

28. Фонд стимулирующих выплат научных сотрудников (работников) подразделяется на две части: рейтинговую и премиальную.

Обособленные подразделения учреждения имеют право определять соотношение рейтинговой и премиальной части, при условии, что рейтинговая часть не может быть менее 50% от суммы общего фонда стимулирующих выплат для научных сотрудников (работников).

29. Обособленные подразделения учреждения самостоятельно разрабатывают порядок, условия и критерии назначения рейтинговых стимулирующих выплат научным сотрудникам. Положение обособленного подразделения о рейтинговых стимулирующих выплатах утверждается и вводится в действие приказом руководителя учреждения по представлению руководителя обособленного подразделения.

Для рассмотрения вопросов, связанных с установлением рейтинговых стимулирующих выплат научным сотрудникам в учреждении и в обособленных подразделениях учреждения, создаются постоянно действующие комиссии по оценке результативности научной деятельности научных сотрудников.

Предложения Комиссии по оценке результативности научной деятельности научных сотрудников о начислении рейтинговых стимулирующих выплат утверждаются приказом руководителя учреждения (обособленного подразделения).

30. Стимулирующие выплаты для всех категорий работников учреждения устанавливаются с учетом выполнения показателей и критериев оценки эффективности труда работников. При этом учитываются:

30.1. Для научных работников учреждения:

- трудовой вклад научного работника в выполнение проводимых учреждением научно-исследовательских работ (в составе временных творческих коллективов);
- участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также участие в семинарах, проводимых учреждением, выступления по поручению руководства учреждения на конференциях и симпозиумах;

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

- наличие публикаций по профилю научной деятельности учреждения, монографий, книг, учебников и сборников статей, сборников материалов и других изданий;

- осуществляемое по поручению руководства учреждения наставничество;

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

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

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

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

- участие в методической работе и инновационной деятельности учреждения;

- освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;

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

- использование новых эффективных технологий в процессе работы;

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

- достижения в инновационной деятельности учреждения;

- выполнение особо важных и срочных работ;

- другие показатели и условия.

30.2. Для специалистов, инженерно-технических работников:

- интенсивность и напряженность труда;

- участие работника в выполнении срочных работ;

- своевременные и качественные (без замечаний) разработка, участие в разработке, подготовка и оформление документов;

- своевременное и качественное исполнение указаний руководителя;

- выполнение темы НИР и Плана аналитических работ (Подготовка и обработка каменного материала, проб, коллекций, образцов. Выполнение анализов и экспериментов. Обработка аналитических и экспериментальных данных. Оформление результатов анализов. Участие в разработке методики и подготовки ее к аккредитации, аттестации. Участие в лабораторных испытаниях методики. Обработка информационных и архивных материалов);

- выполнение информационного, коммуникационного, программно-технического обеспечения научной деятельности и издательско-информационных работ (Обеспечение деятельности аналитических лабораторий (исследовательских методов). Обслуживание телекоммуникационных сетей и поддержка пользовательских устройств (компьютеров). Редактирование, изготовление макетов рукописей. Печать, тиражирование изданий);

- техническое обеспечение научной деятельности (Обеспечение деятельности аналитической лаборатории (работоспособности приборов). Обслуживание, ремонт оборудования. Изготовление макетов, действующих моделей, экспериментальных стендов, оформление экспозиций, экспонатов и информационных материалов. Подготовка к проведению и участие в полевых исследованиях. Обеспечение деятельности научных журналов, научных семинаров, подготовка и проведение научных мероприятий. Содействие в образовательной и педагогической деятельности (подготовка лабораторных работ, практикумов и полевых практик).

30.3. Для работников учреждения, 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;

- классность (для водителей грузовых, легковых автомобилей и автобусов: 1 класс - 25% должностного оклада, 2 класс - 10% должностного оклада).

30.4. Для всех категорий работников:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

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

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;

- разработка и внедрение рационализаторских предложений;

- возложение полной индивидуальной материальной ответственности с заключением договора (может устанавливается надбавка до 15% оклада);

- наставничество для вновь принятых работников сроком не более одного месяца в размере до 10% от оклада;

- научное руководство аспирантами;

- наличие объектов интеллектуальной собственности, патентов на них;

- другие показатели и условия.

31. В целях поощрения за выполненную работу работникам учреждения могут выплачиваться премии:

- за успешное выполнение и содействие выполнению планов НИР и других работ исследовательского характера за определенный срок (месяц, квартал, год);

- за качество и эффективность исследований по результатам работы (по завершении плановой темы НИР или ее этапа);

- за участие в организации и проведении конференций на высоком научном уровне;

- за публикацию научно-популярных книг с грифом научного подразделения;

- непосредственное участие или содействие в выполнении грантов, конкурсов, экспериментальных группах и других приносящих доход мероприятиях;

- за успешное выполнение работ административного характера за определенный срок (месяц, квартал, год);

- за достижение особо высоких результатов в производственной деятельности, своевременное и качественное выполнение производственных заданий за определенный срок (месяц, квартал, год).

Премии работникам устанавливаются по представлению руководителей подразделений с учетом вышеперечисленных показателей эффективности труда по форме, согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

Премии руководителям подразделений за достижение высоких показателей работы подразделения устанавливаются по решению руководителя учреждения (руководителя обособленного подразделения).

32. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам учреждения в конкретном размере на определенный срок (месяц, квартал, год) в виде надбавки (доплаты) к должностному окладу и в разовом порядке в виде премий по результатам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год, по завершении работ) и оформляются приказом по личному составу.

Конкретный размер стимулирующей выплаты может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

33. Конкретные размеры стимулирующих выплат работникам учреждения (обособленного

подразделения), определяются с учетом критериев и показателей, установленных для данных выплат, и утверждаются приказом по личному составу руководителя учреждения (руководителя обособленного подразделения).

34. Максимальным размером стимулирующие выплаты не ограничены.

35. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника в установленном законодательством порядке.

36. В течение срока действия дисциплинарного взыскания премия работнику не начисляется и не выплачивается.

37. Стимулирующие выплаты не выплачиваются работникам, уволенным и прекратившим трудовые отношения с учреждением до даты издания приказа о выплате работникам учреждения стимулирующих выплат.

38. Руководители обособленных подразделений, их заместители, научные руководители, главные бухгалтеры обособленных подразделений имеют право на получение выплат стимулирующего характера в соответствии с настоящей главой в зависимости от условий их труда.

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

39. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 16, ст. 1958; 2018, № 47, ст. 7262).

40. 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 отражается в трудовом договоре либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения.

41. Оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются штатным расписанием на 10 - 30% ниже оклада руководителя учреждения.

42. Руководителю учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

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

43. 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.

44. 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 учреждения и его руководителя.

45. Заместители руководителя учреждения и главный бухгалтер имеют право на получение компенсационных и стимулирующих выплат в соответствии с главами III и IV настоящего Положения в зависимости от условий их труда.

46. 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 20.11.2018 № 64н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 10 декабря 2018 г., регистрационный № 52945).

VI. Другие вопросы

47. Выплата материальной помощи работникам учреждения может осуществляться в следующих случаях:

а) рождение ребенка;

б) смерть супруга, супруги, родителей, детей;

в) за многолетний добросовестный труд в связи с юбилейной датой работника (50-летие, 60-летие, 70-летие и далее каждые пять лет), при условии непрерывного стажа работы в учреждении не менее 10 лет;

г) при увольнении в связи с выходом на пенсию по достижении пенсионного возраста при условии непрерывного стажа работы в учреждении не менее 10 лет.

48. В случае смерти работника учреждения материальная помощь может выплачиваться семье умершего (супруге (супругу), родителям, детям) на основании подтверждающих родство документов.

49. Решение об оказании материальной помощи принимается Работодателем после рассмотрения мотивированного письменного заявления работника или ходатайства его непосредственного руководителя и документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи.

50. Материальная помощь выплачивается в размере не превышающим минимального размера оплаты труда (МРОТ) за счет экономии фонда отплаты труда из средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания или средств от приносящей доход деятельности (при их наличии).

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
Федерального государственного бюджетного
учреждения науки Федерального исследовательского
центра «Коми научный центр Уральского отделения
Российской академии наук»

Наименование должности	Должностной оклад (руб.)
Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень – минимальный размер оклада	
Младший научный сотрудник	23 800
Младший научный сотрудник, кандидат наук	26 800
Научный сотрудник	26 000
Научный сотрудник, кандидат наук	29 000
2 квалификационный уровень – минимальный размер оклада	
Старший научный сотрудник, начальник отдела аспирантуры	28 300
Старший научный сотрудник, кандидат наук	31 300
Старший научный сотрудник, доктор наук	35 300
3 квалификационный уровень – минимальный размер оклада	
Ведущий научный сотрудник, кандидат наук	33 800
Ведущий научный сотрудник, доктор наук	37 800
Заведующий сектором (лабораторией), **входящим в состав научного отдела** (лаборатории)*, кандидат наук	33 800
Заведующий сектором (лабораторией), **входящим в состав научного отдела** (лаборатории)*, доктор наук	37 800
4 квалификационный уровень – минимальный размер оклада	
Главный научный сотрудник, доктор наук, академик или член-корреспондент	41 300
Руководитель научного направления, академик или член-корреспондент	41 300
Заведующий отделом (сектором, лабораторией)*, кандидат наук, ученый секретарь, главный ученый секретарь, кандидат наук	37 300
Заведующий отделом (сектором, лабораторией)*, доктор наук, ученый секретарь, главный ученый секретарь доктор наук	41 300
5 квалификационный уровень – минимальный размер оклада	
Главный бухгалтер, зам.директора по общим вопросам	41 500
Зам.директора по научной работе, к.н.	42 500
Зам.директора по научной работе, д.н.	45 000
Начальник (директор, заведующий) обособленного подразделения**	50 000
Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня	
4 квалификационный уровень – минимальный размер оклада	
Лаборант-исследователь	14 900
Старший лаборант-исследователь	17 000
Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников третьего уровня	
2 квалификационный уровень – минимальный размер оклада	
Инженер-исследователь	18 400
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень – минимальный размер оклада	
Делопроизводитель	13 000
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень – минимальный размер оклада	
Диспетчер, лаборант, секретарь руководителя, техник, инспектор по кадрам	13 800

2 квалификационный уровень – минимальный размер оклада	
Заведующий складом, заведующий хозяйством, заведующий канцелярией, помощник руководителя	15 100
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший" и II внутридолжностная категория	15 100
Старший лаборант	16 500
3 квалификационный уровень – минимальный размер оклада	
Заведующий общежитием, начальник хозяйственного отдела	16 300
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	16 300
4 квалификационный уровень – минимальный размер оклада	
Заведующий питомником, заведующий виварием, механик, мастер участка (включая старшего). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	17 100
5 квалификационный уровень – минимальный размер оклада	
Начальник участка печати и полиграфии, начальник (заведующий) мастерской	18 800
Начальник гаража	20 200
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" – минимальный размер оклада рублей	
1 квалификационный уровень – минимальный размер оклада	
Инженер, инженер- программист, инженер- электроник, инженер- электрик, инженер- энергетик, инженер-химик, инженер по автоматизированным системам, инженер- лаборант, инженер по интернет- ресурсам, специалист по патентной и изобретательской работе, инженер по научно- технической информации, инженер по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям, программист, бухгалтер, экономист, геолог, редактор, художественный редактор, документовед, специалист по закупкам, специалист по защите информации, специалист по гражданской обороне, специалист по связям с общественностью, специалист по охране труда, специалист по аспирантуре, переводчик, юрисконсульт, инженер по ремонту оборудования, электроник, специалист по договорной и претензионной работе и другие специалисты	19 600
2 квалификационный уровень – минимальный размер оклада	
Должности специалистов первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	21 200
3 квалификационный уровень – минимальный размер оклада	
Должности специалистов первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория Старший геолог, старший геофизик, старший инженер- технолог, старший инженер- химик, старший программист, старший редактор, старший физик, старший инженер, старший специалист по кадрам, старший экономист, старший бухгалтер, старший специалист по материально- техническому снабжению, старший специалист по производству продукции печатных средств массовой информации, старший инженер-технолог, дизайнер печатной продукции, старший инженер по научно-технической информации, старший специалист по закупкам, старший инженер-электрик, старший инженер по автоматизированным системам, старший инженер-электроник Системный администратор I категории	22 400
4 квалификационный уровень – минимальный размер оклада	
Должности специалистов первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производственное должностное наименование «ведущий» (для вспомогательных подразделений)	23 900
Ведущий инженер- электроник, ведущий инженер- программист, ведущий электроник, ведущий программист, ведущий инженер- химик, ведущий инженер, ведущий технолог (для научных подразделений)	23 900
5 квалификационный уровень – минимальный размер оклада	
Главный специалист по кадрам, главный экономист, главный инженер, главный специалист по связям с общественностью, главный архивист, (Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских)	25 800
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень – минимальный размер оклада	
Заместитель начальника финансово-экономического отдела - главный экономист, заместители главных бухгалтеров, начальников отделов****	27800

Руководитель группы автоматизации научных исследований, начальник (заведующий) отдела кадров,начальник общего отдела, начальник финансово- экономического отдела, начальник отдела правовых и имущественных отношений, начальник отдела мобилизационной подготовки и гражданской обороны, начальник отдела закупок, начальник отдела эксплуатации зданий, текущего ремонта и хозяйственного обеспечения, начальник отдела информационных технологий и безопасности, начальник отдела материально-технического снабжения, начальник отдела охраны труда, начальник первого отдела, начальник отдела по инновационной и патентно-юридической деятельности, начальник информационно-издательского отдела, начальник редакционно-издательского отдела; начальник бухгалтерского отдела и отчетности, начальник отдела внутренних и внешних коммуникаций, заведующий лабораторией химии минерального сырья, начальник отдела научного обеспечения и производства и другие руководители структурных подразделений	27 800
2 квалификационный уровень – минимальный размер оклада	
Главный энергетик	29100
Заместитель главного бухгалтера - начальник отдела бухгалтерского учета и отчетности****	29100
Профессиональная квалификационная группа работников подразделений сферы образования	
Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско – преподавательского состава	
1 квалификационный уровень – минимальный размер оклада	
Преподавать (ассистент)	23 800
Преподаватель (ассистент) при наличии ученой степени кандидата наук	26 800
2 квалификационный уровень – минимальный размер оклада	
минимальный размер оклада рублей	
Старший преподаватель	26 250
Старший преподаватель при наличии ученой степени кандидата наук	29 250
3 квалификационный уровень – минимальный размер оклада	
минимальный размер оклада рублей	
Доцент	29 400
Доцент при наличии ученой степени кандидата наук	32 400
4 квалификационный уровень – минимальный размер оклада	
Профессор при наличии ученой степени кандидат наук	33 400
Профессор при наличии ученой степени доктора наук	37 400
Профессиональная квалификационная группа работников подразделений сферы "Деятельность библиотек, архивов, музеев, и прочих объектов культуры"	
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематоргафии среднего звена	
минимальный размер оклада	
Библиотекарь, библиограф	16 400
II категория	16 980
I категория	17 550
Ведущий	18 130
Главный библиотекарь, главный библиограф	19 000
Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематоргафии"	
минимальный размер оклада	
Заведующий библиотекой, заведующий музеем	20 330
Профессиональная квалификационная группа работников подразделений сферы здравоохранения	
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
3 квалификационный уровень - минимальный размер оклада	
Медицинская сестра	16 300
5 квалификационный уровень- минимальный размер оклада	
Фельдшер	18 200
Старшая медицинская сестра	18 200
Минимальнын размеры окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих	

Разряд выполняемых работ	
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих певого уровня"	
1 квалификационный уровень - минимальный размер оклада	
1 разряд	13 000,00
2 разряд	13 300,00
3 разряд	13 600,00
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень - минимальный размер оклада	
4 разряд	14 000,00
5 разряд	14 500,00
2 квалификационный уровень - минимальный размер оклада	
6 разряд	15 000,00
7 разряд	15 500,00
3 квалификационный уровень - минимальный размер оклада	
8 разряд	16 500,00

* должности в научных подразделениях

**оклады заместителей директора, научного руководителя, главного бухгалтера ФИЦ Коми НЦ УрО РАН устанавливаются на 10-30% ниже оклада директора ФИЦ Коми НЦ УрО РАН

***оклады заместителей директоров, научных руководителей, главных бухгалтеров обособленных подразделений устанавливается на 10-30% ниже оклада директоров обособленных подразделений

****должности, не структурированные в соответствии с квалификационными уровнями

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
Федерального государственного бюджетного
Учреждения науки Федерального исследовательского
Центра «Коми научный центр Уральского отделения
Российской академии наук»

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ

_____
(виды выплат стимулирующего характера)

_____
(наименование подразделения)

за счет средств субсидий на финансовое обеспечение государственного задания

_____
(месяц, квартал, год)

№ пп	ФИО	Должность	Критерии, увеличивающие размер стимулирующей выплаты		Критерии, уменьшающие размер стимулирующей выплаты		Установленный размер стимулирующей выплаты (в % или абсолютном размере)
			%	показатели	%	показатели	
1							
2							

Начальник отдела _____ _____ _____
(подпись) (расшифровка подписи) (дата)

Согласовано_____ _____ _____
(должность курирующего заместителя) (подпись) (расшифровка подписи)