



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

РОССИЯСА НАУКА ДА ВЫЛЫС ВЕЛӖДЧАН
МИНИСТЕРСТВО

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

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

Институт биологии
Коми научного центра Уральского отделения
Российской академии наук
(ИБ ФИЦ Коми НЦ УрО РАН)

Россияса наукаяс академиялӧн
Урал юкӧнса Коми наука шӧринлӧн
Биология институт
(ТФШ РНА УрЮ Коми НШ БИ)

ПРИКАЗ

25.01.2021

№ 06

г. Сыктывкар

Об оплате труда и порядке формирования
фонда оплаты труда в Институте биологии

В связи с получением разъяснений от Министерства труда, занятости и социальной защиты Республики Коми от 12.01.2021 г. № 22-12/30 о прекращении действия коллективного договора Института биологии ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить положение «Об оплате труда и порядке формирования фонда оплаты труда в Институте биологии – обособленном подразделении Федерального исследовательского центра «Коми научный центр Уральского отделения Российской академии наук» согласно приложению к настоящему приказу.
2. Ведущему документоведу Заболоцкой О.Л. ознакомить с настоящим приказом сотрудников Института биологии под роспись.
3. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Директор

С. В. Дёгтева

Согласовано:

Должность	Ф.И.О.	Подпись	Дата
Заместитель директора по научной работе	Чадин И.Ф.		25.01.2021
главный бухгалтер – начальник финансово-экономического отдела	Свиридова Г.И.		25.01.2021
Председатель Профсоюзной организации ИБ ФИЦ Коми НЦ УрО РАН	Новаковский А.Б.		25.01.21
Главный специалист по кадрам отдела кадров ФИЦ Коми НЦ УрО РАН	Башлыков А.А.		25.01.21
Ведущий юрисконсульт	Ковалевский Ю.Е.		25.01.21

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и порядке формирования фонда оплаты труда в Институте биологии – обособленном подразделении Федерального исследовательского центра «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 Института биологии Коми научного центра Уральского отделения Российской академии наук, обособленного подразделения Федерального государственного бюджетного учреждения науки Федеральный исследовательский центр «Коми научный центр Уральского отделения Российской академии наук» (далее по тексту – Институт, ФИЦ Коми НЦ УрО РАН). Локальные нормативные акты Института, разработанные на основании и в соответствии с нормативно-правовыми документами Российской академии наук, Федерального агентства научных организаций России подлежат применению в части, не противоречащей действующему законодательству.

Настоящее Положение распространяется на лиц, принятых на работу в Институт 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 квалификационного характера, оплаты отпусков, назначения и выплаты пенсий, начисления и оплаты социального налога.

Основные условия оплаты труда и условия их изменения устанавливаются трудовым договором, заключаемым директором ФИЦ Коми НЦ УрО РАН 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 Институте и касается расходования:

– части средств субсидии, получаемых ФИЦ Коми НЦ УрО РАН из федерального бюджета для выполнения утвержденного государственного задания, выделяемых Институту для выполнения той части государственного задания ФИЦ Коми НЦ УрО РАН, исполнителями которой являются работники Института;

– финансовых средств от предпринимательской или иной приносящей доход деятельности, в части оплаты труда.

Система оплаты труда Института 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», 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, Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н,

Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н, Указа Президента Российской Федерации от 7.05.2012 № 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 ФИЦ Коми НЦ УрО РАН и Положения об Институте.

Система оплаты труда призвана стимулировать эффективность и качество работы работников при выполнении задач, определенных Положением об Институте, 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 Института.

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 ранее применяемой системой оплаты труда, 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 Института устанавливается в размере не более 40%.

II. ПОРЯДОК ОБРАЗОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ИНСТИТУТА

Фонд оплаты труда Института образуется из: части средств субсидии, получаемых ФИЦ Коми НЦ УрО РАН из федерального бюджета для выполнения утвержденного государственного задания, выделяемых Институту для выполнения той части государственного задания ФИЦ Коми НЦ УрО РАН, исполнителями которой являются работники Института; 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 полным финансово-хозяйственной деятельности Института на текущий год;

2.4. Оплаты за научное руководство подготовкой аспирантов и соискателей, научное консультирование докторантов.

III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ИНСТИТУТА

3.1. Система оплаты труда работников Института 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;
- настоящего Положения;
- 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;
- мнения представительного органа работников.

3.2. Принятие настоящего положения не является основанием для снижения должностных окладов, которые установлены 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 по категориям работников и рабочим специальностям определен 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 Института, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к

квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ), утверждаемым в установленном порядке.

3.5. Размеры должностных окладов работников Института, 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. С учетом условий труда работникам Института устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

3.7. Работникам Института устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

4.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам Института устанавливаются 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.

4.2. Оплата труда работников Института, занятых на работах с вредными, опасными и особыми условиями труда, проводится в повышенном размере по результатам аттестации рабочих мест или специальной оценки условий труда. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% тарифной ставки (должностного оклада), установленной для раз-

личных видов работ с нормальными условиями труда. 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 проводится.

4.3. За работу в местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников Института применяются:

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

4.4. 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.

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).

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 проводится 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 Институте.

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 отдельно по каждой из должностей.

4.5. Повышенная оплата за работу в ночное время устанавливается работнику Института за каждый час работы в ночное время согласно ст. 154 Трудового кодекса РФ, Постановлению 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 выполняют 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 делят на среднемесячное количество рабочих часов в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели в часах. Среднемесячное количество рабочих часов рассчитывают путем деления годовой нормы рабочего времени в часах на 12.

4.6. Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам Института устанавливается в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

4.8. Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством и иными нормативными актами Российской Федерации.

4.9. Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с разъяснением о порядке установления выплат компенсационного

характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденном приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822.

4.10. При оплате проезда в нерабочий день в командировке в двойном размере дневного оклада или в одинарном (при условии предоставления дня отдыха) в расчете учитывают районный коэффициент и северную надбавку.

4.11. При оплате проезда в нерабочий день в командировке в двойном размере дневного оклада или в одинарном (при условии предоставления дня отдыха) сумму выплаты и количество дней не включают в расчет среднего заработка.

V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

В целях усиления материальной заинтересованности работников и руководителей Института в повышении качества научных исследований и научно-технических разработок, сокращения сроков их выполнения, повышении качества и эффективности выполняемой работы при наличии средств по плану финансово-хозяйственной деятельности 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 Института 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, 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.

Для поощрения научных работников и руководителей Института создается фонд выплат стимулирующего характера, который является частью фонда оплаты труда. Фонд

стимулирующих выплат формируется из части средств, выделяемых Институту в составе субсидии на выполнение государственного задания, и дополнительных бюджетных средств, выделяемых на оплату труда по конкурсным проектам.

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.

На выплаты стимулирующего характера направляется не менее 30% средств на оплату труда, формируемых за счет средств федерального бюджета.

Доли стимулирующих выплат из бюджетных средств, направляемые на стимулирование труда работников Института составляют:

для научных работников и руководителей Института – 60%,

для инженерно-технических работников, лаборантов, специалистов, служащих, рабочих и младшего обслуживающего персонала – 40%.

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).

Премия по результатам работы за квартал, год выплачивается пропорционально отработанному времени.

Работнику, уволенному из Института по собственному желанию в течение календарного года, квартальная премия выплачивается исходя из фактически отработанного времени. Работнику, уволенному из Института по инициативе работодателя в течение календарного года, квартальная и годовая премии не выплачиваются.

Премии могут быть также выданы работникам, работающим в Институте по совместительству, если они внесли существенный вклад в выполненную работу.

Премии по результатам работы за квартал, год включаются в расчет средней заработной платы. Разовые премии не учитываются при исчислении средней заработной платы в периоды ежегодного и учебного отпусков, направлении в служебные командировки и экспедиции.

При расчете отпускных учитываются квартальные премии, начисленные в пределах расчетного периода независимо от того, за какой период они начислены (но не более четырех).

В случае, если в течение 12 месяцев работнику выплачены пять ежеквартальных премий, то при исчислении средней заработной платы в расчет включают четыре последние премии.

В случае, если при исчислении средней заработной платы в расчетный период попадают 13 ежемесячных премий, то за один и тот же показатель берут в расчет 12 последних премий.

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

Выплаты стимулирующего характера работникам Института за индивидуальные результаты работ устанавливаются или отменяются директором ФИЦ Коми НЦ УрО РАН по представлению руководителей подразделений, в которых они работают, согласованных с директором Института.

Выплаты стимулирующего характера руководителям научных и вспомогательных подразделений за достижение высоких индивидуальных показателей и показателей результативности работ научных работников подразделения устанавливаются приказом директора ФИЦ Коми НЦ УрО РАН по представлению директора Института.

Выплаты стимулирующего характера заместителям директора по научной работе, ученому секретарю за достижение высоких показателей работы Института устанавливаются приказом директора ФИЦ Коми НЦ УрО РАН по представлению директора Института.

Выплаты стимулирующего характера, в том числе обеспечивающие реализацию Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», проводятся при наличии в распоряжении Института финансовых ресурсов, выделяемых на эти цели, или при наличии экономии фонда оплаты труда, экономии средств субсидии на выполнение государственного задания, а также за счет финансовых средств от предпринимательской или иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Института, после оплаты прямых затрат и обязательных платежей, связанных с приносящей доход деятельностью.

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

Применение выплат стимулирующего характера направлено на: обеспечение повышения результативности деятельности руководителей и научных работников (далее – руководители и научные работники) Института при выполнении задач, определенных Положением об Институте; стимулирование концентрации их усилий на достижении результа-

тов, 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 – за высокие показатели результативности работы коллектива Института. Квалификация научного работника или руководителя, сложность выполняемых ими трудовых обязанностей, научное руководство исследованиями учитываются в должностных окладах, при установлении выплат стимулирующего характера не учитываются.

Фонд выплат стимулирующего характера научным работникам и руководителям Института распределяется следующим образом: не менее 50% средств фонда, предназначенных для научных работников в целом по научному учреждению (без учета надбавок за выполнение особо важных работ по конкурсным проектам) направляется на выплату рейтинговых стимулирующих надбавок. Для выплат надбавок стимулирующего характера научной дирекции Института используется до 5% данного фонда. Оставшаяся часть (до 45%) предназначена на выплату премий и прочих стимулирующих выплат. Для стимулирования труда молодых ученых в возрасте до 35 лет направляются средства в размере не менее 60% от суммы должностных окладов молодых ученых, работающих в Институте.

5.1.1. Условия и основания для установления премий

Премирование научных работников осуществляется за особо значительные достижения в научной работе.

Премирование руководителей научных подразделений Института осуществляется только в тех случаях, когда они являются непосредственными участниками соответствующих работ.

Размер премии конкретному работнику не ограничивается.

Премирование осуществляется за:

- своевременное и качественное исполнение научными работниками своих должностных обязанностей за отчетный период либо в разовом порядке.
- качество и эффективность исследований по результатам работы (по завершении плановой темы НИР или ее этапа);
- коммерциализацию результатов работ, выполненных за счет средств федерального бюджета;

- достижения в инновационной деятельности Института;
- участие в выставке, отмеченное медалью (дипломом);
- участие в организации и проведении конференций на высоком научном уровне (по представлению председателя организационного комитета);
- публикацию научно-популярной монографии, справочно-информационного издания объемом не менее 5 печатных листов с грифом Института;
- создание коллекций живых организмов, в коллекционном фонде Института, подтвержденное государственной регистрацией (разово);
- за выполнение дополнительных объемов работ, не связанных с должностными обязанностями (начальника экспедиционного отряда, члена НИСО).

К объективным показателям результативности работы подразделений и Института в целом, на основании которых устанавливаются премии руководителям научных подразделений, заместителям директора по науке и ученому секретарю Института относятся:

- завершение в срок тем государственного задания;
- организация и проведение конференций, симпозиумов и семинаров всероссийского и международного уровней;
- создание программных и информационных продуктов, используемых в организациях различных министерств и ведомств, подтвержденных соответствующими актами внедрения;
- число публикаций в рецензируемых международных и российских научных журналах, приходящихся на одну ставку научного работника;
- участие в выставках, отмеченных медалями или дипломами;
- повышение квалификации молодых научных работников – кандидатов наук до 35 лет и докторов наук до 45 лет.

5.1.2. Условия и основания для установления выплат (надбавок) стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты, качество выполняемых работ

5.1.2.1. Надбавки за выполнение особо важных работ устанавливаются научным работникам, руководителям подразделений Института – исполнителям и руководителям исследований по программам фундаментальных исследований по приоритетным направлениям РАН, из средств дополнительного фонда заработной платы, выделяемого Институту в составе субсидии для проведения работ по соответствующим программам. Размер стимулирующей надбавки участнику проекта определяется, исходя из объема и значимости выполняемых им исследований, достигнутых им лично научных и практических результа-

тов, по представлению научного руководителя исследований и руководителя соответствующего подразделения Института, согласованного директором Института.

5.1.2.2. Заместители директора по научной работе и ученый секретарь Института относятся к категории научных работников. При непосредственном участии заместителей директора и ученого секретаря в выполнении НИР и в случаях, когда они являются руководителями и исполнителями тем государственного задания, им производятся выплаты в соответствии с индивидуальными показателями работы.

5.1.2.3. Надбавки за выполнение дополнительных научно-организационных обязанностей, выполнение обязанностей материально-ответственного лица, ответственного за учет оборота прекурсоров наркотических средств и психотропных веществ, устанавливаются научным работникам, выполняющим помимо научных исследований, значительные объемы постоянных поручений научно-организационного и иного характера.

5.1.2.4. Надбавки за выполнение дополнительных работ, связанных с большими затратами труда при освоении новых передовых методов исследования устанавливаются научным работникам, которым поручено проведение новых сложных научно-исследовательских работ, выполнение которых требует больших затрат времени, преодоления трудностей при создании новых методов исследования, создания специальных установок и т.п.

5.1.2.5. Надбавки молодым ученым (до 35 лет) за выполнение приоритетных работ по важнейшим направлениям научных исследований выплачиваются молодому ученому, работающему в должности научного работника по основному месту работы, в том числе и на условиях неполной занятости (внешние совместители и работники на внебюджетных ставках не учитываются).

5.1.2.6. Рейтинговые стимулирующие надбавки устанавливаются в начале календарного года на один год на основе индивидуального рейтинга, рассчитываемого на основе показателей результативности работы научного работника за предыдущие два года. При изменении размеров фонда выплат стимулирующего характера для научных работников и руководителей в течение года размеры надбавок могут быть пересмотрены. Средства, предусматриваемые на выплату рейтинговых надбавок, распределяются между научными работниками пропорционально их индивидуальным рейтингам.

5.1.3. Определение индивидуальных показателей результативности научной деятельности научных работников для выплаты рейтинговых стимулирующих надбавок

Индивидуальный показатель результативности научной деятельности (далее – рейтинг) научного работника не является исключительной характеристикой творческих

достижений ученого. Рейтинг представляет собой сумму баллов, определяемых в соответствии методикой, изложенной в пунктах 5.1.3.1–5.1.3.8.

5.1.3.1. Начисление баллов за публикации в рецензируемых периодических изданиях.

Баллы, определяющие величину стимулирующих выплат, начисляются за статьи, которые учитываются при оценке результатов выполнения государственного задания. Баллы за публикации в рецензируемых периодических изданиях начисляются работником только при условии указания им Института как места своей работы. За публикацию статьи в рецензируемых периодических изданиях устанавливается балл, рассчитанный по формуле:

$$B = 90 * q$$

где:

q – повышающий коэффициент, который зависит от максимального квартиля журнала по данным Web of Science и SCImago/Scopus:

$$q = 10.0 \text{ для Q1}$$

$$q = 7.5 \text{ для Q2}$$

$$q = 5.0 \text{ для Q3}$$

$$q = 2.5 \text{ для Q4}$$

$q = 1$ для журналов входящих в перечень ВАК (рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук, формируемый согласно приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 25.07.2014 №793)

$$q = 0.3 \text{ для журналов не входящих в список ВАК}$$

Для статей, написанных в соавторстве, балл за публикацию делится на число авторов публикации; доли, меньшие 10%, округляются до 10%.

5.1.3.2. Начисление баллов за научные монографии, имеющие шифр ISBN, и за учебники, имеющие гриф Минобрнауки России (рекомендованные учебно-методическими объединениями) при условии упоминания названия Института на титуле.

Включение плановых и внеплановых научных монографий и учебников в расчет индивидуальных рейтингов научных работников принимается специальным решением Ученого совета Института. За публикацию научной монографии или учебника устанавливается балл, равный объему издания в печатных листах, умноженному на 10. При наличии соавторов балл делится на общее число авторов с учетом индивидуального вклада. Стереотипные переиздания при начислении баллов не учитываются, балл за переработанные переиздания устанавливается пропорционально объему нового материала.

5.1.3.3. Начисление баллов за учебно-методические и научно-методические пособия, рекомендации.

Включение учебно-методических и научно-методических пособий, рекомендаций в расчет индивидуальных рейтингов научных работников принимается специальным решением Ученого совета Института. За публикацию учебно-методического и научно-методического пособия, рекомендаций, при условии упоминания названия Института на титуле, устанавливается балл, равный объему издания в печатных листах, умноженному на 4. При наличии соавторов балл делится на общее число авторов с учетом индивидуального вклада. Стереотипные переиздания при начислении баллов не учитываются, балл за переработанные переиздания устанавливается пропорционально объему нового материала.

5.1.3.4. Начисление баллов за участие в конференциях.

Включение конкретных конференций в расчет индивидуальных рейтингов научных работников принимается специальным решением Ученого совета Института. За устный доклад на конференции устанавливается балл 5, за пленарный доклад – балл 10. За устный доклад на иностранном языке на научной конференции за рубежом устанавливается балл 10. За пленарный доклад на иностранном языке на научной конференции за рубежом устанавливается балл 15.

При наличии соавторов половину баллов за выступление получает докладчик, вторая половина делится поровну между остальными соавторами доклада. При этом доли, меньшие 10%, округляются до 10%.

5.1.3.6. Начисление баллов за аттестованные методики.

За аттестацию методики выполнения измерений, в свидетельстве об аттестации которой указано, что данная методика разработана в Институте, устанавливается балл 20. Для методик выполнения измерений, разработанных с соавторами, балл делится на общее число авторов (исполнителей по разработке методики).

5.1.3.7. Начисление баллов за руководство соискателями ученой степени и дипломниками.

За руководство соискателем ученой степени, защитившим кандидатскую или докторскую диссертацию, устанавливается балл 30, получаемый научным руководителем или научным консультантом. За руководство дипломником (бакалавром, магистрантом, специалистом) при условии его поступления на работу в Институт или в аспирантуру ФИЦ Коми НЦ УрО РАН (в случае закрепления за Институтом для выполнения квалификационной работы) устанавливается балл 10, получаемый научным руководителем. При совместном руководстве дипломниками или соискателями ученой степени балл за руководство делится на число соруководителей.

5.1.3.8. Начисление баллов за повышение научной квалификации.

За защиту кандидатской диссертации разово устанавливается балл 30, за защиту докторской диссертации – балл 100.

5.1.3.9. Начисление баллов за регистрацию базы данных и программы для ЭВМ.

За государственную регистрацию базы данных или программы для ЭВМ, если правообладателем указан ФИЦ Коми НЦ УрО РАН, устанавливается балл 20. Для разработок, выполненных с соавторами, балл делится на общее число авторов.

Результаты научной деятельности учитываются в индивидуальном рейтинге научного работника при условии, что они соответствуют положениям трудового договора, квалификационной характеристике по занимаемой должности и/или иному документу, определяющему тематику и содержание выполняемых им работ (исследований).

Научным работникам, для которых Институт является основным местом работы, рейтинговые стимулирующие надбавки начисляются согласно значению индивидуального рейтинга вне зависимости от того, занимают они в штате полную ставку или ее часть. Индивидуальный рейтинг научных работников, работающих по совместительству, умножается на коэффициент, равный отношению продолжительности рабочего времени совместителя в месяц к нормальной продолжительности рабочего времени штатного работника на аналогичной должности. При этом в расчет принимаются только те результаты, которые получены при работе в Институте. Институт должен указываться как место выполнения работы, в публикациях, материалах конференций и иных результатах научной деятельности, оговоренных в настоящем положении. Для работников, поступивших на работу в организацию менее чем за два года до года выплаты надбавок стимулирующего характера, при расчете индивидуального показателя учитываются результаты, полученные по основному месту работы.

Индивидуальная сумма баллов руководителей подразделений устанавливается путем сложения баллов их индивидуального рейтинга, вычисленного по вышеприведенным правилам, и суммы баллов всех остальных научных работников подразделения, деленной на количество занятых научных ставок подразделения.

Для молодых специалистов с высшим образованием, не являющихся аспирантами очной формы обучения, при расчете индивидуального показателя результативности научной деятельности в течение 5 лет после окончания высшего учебного заведения устанавливается повышающий коэффициент 2. Для аспирантов, работающих в Институте, устанавливается повышающий коэффициент 3, который применяется в случае, если сотрудник был аспирантом не менее 4 календарных месяцев в рассматриваемом году. Для научных работников, защитивших кандидатскую диссертацию в возрасте до 35 лет включительно и

докторскую до 45 лет включительно, устанавливаются повышающие коэффициенты 2 на следующий год после защиты диссертации и 1.5 в течение последующих двух лет.

Для женщин, приступивших к работе после отпуска по уходу за ребенком, стимулирующая надбавка в течение двух лет устанавливается по результатам расчета индивидуального рейтинга за два года, предшествовавших декретному отпуску, с учетом научных трудов, опубликованных во время отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком, в последующие годы – в общем порядке.

5.1.4. Порядок установления выплат стимулирующего характера

5.1.4.1. Для рассмотрения вопросов, связанных с установлением выплат стимулирующего характера, создается постоянно действующая комиссия по оценке результативности деятельности научных работников (далее – комиссия). Комиссия формируется из числа ведущих ученых с участием представителя профсоюзного комитета. Состав комиссии утверждается приказом директора Института.

В компетенцию комиссии входит решение следующих вопросов:

- определение системы количественных показателей и оценка их выполнения;
- рассмотрение жалоб работников Института на установление надбавки стимулирующего характера.

Комиссии предоставляется право рекомендовать Ученому совету и директору Института корректировать поправочные коэффициенты в пределах от 0.5 до 1.5 при определении баллов по подпунктам 5.1.3.1–5.1.3.8 Положения.

Комиссия формулирует предложения по распределению фонда рейтинговых стимулирующих надбавок, которые затем обсуждаются на заседании Ученого совета и утверждаются директором Института.

Спорные вопросы по поводу правильности установления выплат стимулирующего характера научному работнику решаются после того, как им подано индивидуально в письменном виде соответствующее заявление на имя председателя комиссии. По спорным вопросам окончательное решение принимает, с учетом мнения комиссии, директор Института.

Заседание комиссии считается правомочным при наличии кворума в 2/3 от списочного состава членов комиссии. Решение комиссии принимается простым большинством голосов ее членов и оформляется соответствующим протоколом.

5.1.4.2. Установление выплат стимулирующего характера научным работникам и руководителям подразделений, заместителям директора, ученому секретарю, изменение их размеров и сроков действия в соответствии с действующим законодательством оформляется приказом директора ФИЦ Коми НЦ УрО РАН на основании докладной директора

Института с указанием конкретных оснований, занимаемой должности, фамилии, имени, отчества работника, подразделения, в котором он работает, размера устанавливаемой (отменяемой) выплаты стимулирующего характера (премии, стимулирующей надбавки).

5.1.4.3. Каждый научный работник один раз в год, в срок, определенный директором Института, самостоятельно определяет согласно методике, охарактеризованной в пункте 5.1.3 настоящего Положения, индивидуальный рейтинг за два предшествующих года и оформляет материалы на сайте Института, включая комплект копий документов в электронной форме, позволяющий оценить правильность определения баллов по каждой позиции. Работник несет ответственность за достоверность представленных сведений. Материалы, не представленные в утвержденные сроки, не рассматриваются. В случаях, когда научный работник приступает к работе после отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, в срок не позднее одного месяца после выхода на работу он подает на имя директора ФИЦ Коми НЦ УрО РАН заявление об установлении рейтинговой надбавки стимулирующего характера, согласованное директором Института.

5.1.4.4. По завершении срока, установленного для самостоятельного определения научными работниками индивидуального рейтинга, на заседании Ученого совета рассматриваются перечни монографий, учебников, учебно-методических, научно-методических пособий, рекомендаций и конференций, учитываемых при расчете индивидуальных рейтингов научных работников. Допускается проведения совместного заседания комиссии и Ученого совета по вопросам распределения фонда рейтинговых стимулирующих надбавок и определения перечней монографий, учебников, учебно-методических, научно-методических пособий, рекомендаций и конференций, учитываемых при расчете индивидуальных рейтингов научных работников. Изменения в расчет индивидуальных рейтингов, соответствующие принятым решениям, утвержденным директором Института, вносятся централизованно председателем комиссии или уполномоченным им лицом.

5.1.4.5. По завершении мероприятий, указанных в пункте 5.1.3. настоящего Положения, руководитель подразделения проверяет на сайте Института правильность сведений, служащих основанием для начисления сотрудникам рейтинговых выплат стимулирующего характера. Руководитель подразделения имеет право внести изменения в сведения, представленные для расчета индивидуального рейтинга. Руководитель подразделения наряду с научными работниками подразделения несет ответственность за достоверность представленных сведений.

5.1.4.6. Печатный вариант отчета о расчете индивидуального рейтинга каждого научного работника подразделения сдается руководителем подразделения секретарю комиссии. Отчет должен быть подписан научным работником и его непосредственным руково-

дителем. В тех случаях, когда основное структурное подразделение – отдел, состоит из нескольких лабораторий, материалы в комиссию представляет заведующий отделом.

5.2. Стимулирующие выплаты инженерно-техническим работникам, лаборантам, специалистам, служащим (далее – работники)

Применение выплат стимулирующего характера направлено на усиление материальной заинтересованности работников в качестве и объеме проводимых ими работ, сокращении сроков их выполнения.

Выплаты стимулирующего характера состоят из премий и выплат за интенсивность и высокие результаты, качество выполняемых работ, дополнительную работу сверх должностных обязанностей (надбавок).

5.2.1. Условия и основания для установления выплаты премий

Выплата премий работникам осуществляется за обеспечение научно-исследовательской работы и личный вклад в достижение высоких научных результатов, за содействие инновационной деятельности Института. Выплата премии работникам по результатам работ за квартал и за год производится после подведения итогов научно-исследовательской и финансово-хозяйственной деятельности Института из средств фонда оплаты труда.

Премиальный фонд делится на две части – базовую и разовую.

Базовая часть фонда распределяется между подразделениями пропорционально размеру окладов и фактической численности работников подразделения.

На выплату разовых премий направляется до 10% от премиального фонда. В случае, если по итогам работы за квартал, год руководители подразделений не ходатайствовали о выплате разовых премий работникам, разовая часть премиального фонда остается в общем премиальном фонде.

Размер разовой премии может быть уменьшен, если сумма разовых премий, подлежащих к выплате по итогам работы за квартал, превысит 10% от премиального фонда.

Разовые премии выплачиваются работнику с учетом районного коэффициента и северной надбавки в фиксированной сумме за следующие достижения:

- освоение новых методик исследований, нового научного оборудования — от 2000 до 5000 рублей, в зависимости от сложности методик и научного оборудования;
- автоматизацию научных экспериментов и исследований, разработку и модернизацию компьютерных программ — от 2000 до 5000 рублей, в зависимости от сложности разработанных систем автоматизации и компьютерных программ;
- ремонт и наладку сложного научного оборудования — от 1000 до 3000 рублей, в зависимости от сложности оборудования;

- техническое редактирование и компьютерную верстку монографий, сборников трудов конференций — от 500 до 2000 рублей, в зависимости от объема публикаций;
- участие и проведение метрологической аттестации методики — от 1000 до 5000 рублей, в зависимости от сложности методики;
- успешное участие в межлабораторных сравнительных (внутрироссийских и международных) испытаниях — от 1000 до 6000 рублей;
- успешное прохождение процедуры подтверждения компетентности аккредитованной лаборатории — от 1000 до 3000 рублей в зависимости от личного вклада;
- работу в центрах коллективного пользования и предоставление услуг другим подразделениям и институтам ФИЦ Коми НЦ УрО РАН — от 500 до 3000 рублей;
- авторство (участие в коллективе авторов) публикации статьи в рецензируемом научном журнале — от 1500 до 3000 рублей;
- личное выступление на научной конференции с устным докладом — от 500 до 1500 рублей. Соавтору устного доклада (из числа инженерно-технических работников, лаборантов, специалистов), сделанного на научной конференции — от 250 до 750 рублей;
- успешное представление научных разработок на республиканских, российских и международных выставках — от 1000 до 3000 рублей;
- успешное представление Института в судебных инстанциях, в зависимости от сложности выигранного процесса — от 1000 до 3000 рублей.

5.2.2. Условия и основания для установления выплаты надбавок

Выплата надбавок осуществляется за счет и в пределах планового фонда заработной платы Института и средств, предусматриваемых на эти цели сметами на выполнение заданий, договоров (соглашений, контрактов), грантов и др.

Надбавки к должностному окладу устанавливаются работникам:

- за участие в выполнении особо важных исследований по темам государственного задания, в том числе работам, обеспечивающим содержание и развитие необходимой для их выполнения материально-технической базы учреждения;
- за выполнение дополнительного объема работ, связанных с обеспечением исследований по темам государственного задания, хозяйственным договорам (соглашениям, контрактам), грантам российских и международных фондов на проведение исследований, разработок и других работ, предусмотренных Положением об Институте, за счет целевого финансирования и из внебюджетных источников;
- за высокую квалификацию и качество выполнения производственных заданий;

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за выполнение дополнительных объемов работ, не связанных с должностными обязанностями (выполнение обязанностей материально-ответственного лица, начальника экспедиционного отряда, ответственного за обслуживание газового хозяйства Института, ответственного за учет оборота прекурсоров наркотических средств и психотропных веществ и др.) в процентах к окладу или в абсолютном размере за фактически отработанное время.

Директор ФИЦ Коми НЦ УрО РАН на основании докладной директора Института может устанавливать разовые надбавки коллективам и отдельным работникам за особо значительные достижения, выполнение внеплановых срочных и важных работ.

5.2.3. Условия выплаты повышающих коэффициентов к минимальным окладам

С учетом уровня профессиональной подготовки, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в Институте 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 принимает директор ФИЦ Коми НЦ УрО РАН на основании докладной директора Института с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

5.3. Стимулирующие выплаты рабочим и младшему обслуживающему персоналу

Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышения ответственности работников за выполнение уставных задач, своевременное и качественное выполнение ими своих трудовых обязанностей.

Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки работодателем труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение функционирования зданий и помещений, инженерных систем Института и выполнение заданий по созданию и ремонту технических устройств. Предусматривается текущее и единовременное (разовое) премирование.

Текущее премирование данной категории работников проводится в процентном отношении к окладу по штатному расписанию Института. Текущее премирование осуществляется по итогам работы за квартал (год) в случае безупречного выполнения работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и локальными нормативными актами, а так же распоряжениями непосредственного руководителя. Премии выплачиваются пропорционально фактически отработанному времени. Размер премиального фонда определяется после утверждения плана финансово-хозяйственной деятельности Института.

Премирование может осуществляться в отношении работников Института:

- по итогам работы за год в абсолютном размере;
- за выполнение дополнительных работ в процентах к окладу за фактически отработанное время;
- за высокие достижения в труде;
- за активное участие и большой вклад в реализацию проектов Института;
- за участие в подготовке и проведении конференций, выставок, семинаров и прочих мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности Института;
- за качественное и оперативное выполнение других особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений руководства;
- за разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности, по результатам проведенных государственными органами проверок.

Разовые премии выплачиваются по результатам выполнения отдельной работы, поручения, проекта в целом или его этапа.

VI. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ К ОКЛАДАМ ПО ЗАНИМАЕМЫМ ДОЛЖНОСТЯМ РАБОТНИКОВ ИНСТИТУТА

В Институте 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 общепрофессиональных

должностей руководителей, специалистов и служащих" (зарегистрировано в Минюсте РФ 18.06.2008 № 11858), от 29.05.2008 № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых 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:

Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений		
Наименование должности	Повышающий коэффициент	Должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень – минимальный размер оклада рублей		
Младший научный сотрудник	1	16301
Научный сотрудник	1,14771	18708
Младший научный сотрудник, кандидат наук	1,21694	19836
Научный сотрудник, кандидат наук	1,36466	22244
2 квалификационный уровень – минимальный размер оклада рублей		
Старший научный сотрудник	1	21544
Старший научный сотрудник, кандидат наук	1,16414	25080
Старший научный сотрудник, доктор наук	1,38300	29795
3 квалификационный уровень – минимальный размер оклада рублей		
Ведущий научный сотрудник, кандидат наук	1,14257	28340
Ведущий научный сотрудник, доктор наук	1,33267	33053
4 квалификационный уровень – минимальный размер оклада рублей		
Главный научный сотрудник, доктор наук	1,28962	36739
Заведующий отделом (лабораторией)*, ЦКП, кандидат наук	1,12413	32023
Заведующий отделом (лабораторией)*, доктор наук	1,28964	36739
Ученый секретарь, кандидат наук	1,12413	32023

* научно-исследовательским (ой)

Размеры должностных окладов работников Института, занимающих должности научно-технического, вспомогательного и административно-управленческого персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к следующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп:

Наименование должностей	Повышающий коэффициент	Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня		
4 квалификационный уровень		
минимальный размер оклада рублей		
Старший лаборант-исследователь**	1,1501	16301
Профессиональная квалификационная группа "Общетраслевые должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень		

минимальный размер оклада рублей		
Лаборант,	1	12049
2 квалификационный уровень		
минимальный размер оклада рублей		
Заведующий хозяйством, заведующий складом	1	12049
Старший лаборант	1,17637	14174
Старший лаборант**	1,35284	16301
4 квалификационный уровень		
минимальный размер оклада рублей		
Заведующий питомником	1,1501	16301
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень		
минимальный размер оклада рублей		
Инженер, инженер-программист, инженер-электроник, инженер-химик, бухгалтер, экономист, специалист по закупкам	1	14174
2 квалификационный уровень		
минимальный размер оклада рублей		
Инженер 2 категории	1	14883
3 квалификационный уровень		
минимальный размер оклада рублей		
Инженер 1 категории, инженер-химик 1 категории, инженер-электроник 1 категории, бухгалтер 1 категории	1	15450
Инженер-исследователь	1,05503	16301
4 квалификационный уровень		
минимальный размер оклада рублей		
Ведущий бухгалтер, ведущий экономист, ведущий специалист по охране труда, ведущий инженер-энергетик, ведущий инженер по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений, ведущий юрисконсульт, ведущий документовед, ведущий редактор, ведущий переводчик, ведущий инженер-электроник, ведущий инженер-программист	1	17718
Ведущий инженер-электроник, ведущий инженер-программист, ведущий инженер-химик, ведущий инженер***-	1,05594	18708
5 квалификационный уровень		
минимальный размер оклада рублей		
Заместитель начальника финансово-экономического отдела – главный экономист	1	27039
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"		
1 квалификационный уровень		
минимальный размер оклада 18013 рублей		
Руководитель группы автоматизации научных исследований, заведующий научным музеем	1	20127

* с высшим профильным образованием,

** с высшим образованием,

***все – работники основного (научно-исследовательского) подразделения.

В Институте устанавливаются размеры должностных окладов по разрядам выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Разряд выполняемых работ	Размер оклада, рублей
1 разряд	8381
2 разряд	8542
3 разряд	8705
4 разряд	8999
5 разряд	9723
6 разряд	10342

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 Института.

Юбилейными датами по возрасту считаются для женщин и мужчин: 50, 60, 70 лет и далее через 5 лет.

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

8.1. Почасовая оплата научным руководителям аспирантов проводится независимо от занимаемой должности.

8.2. Оплата труда научного руководителя проводится из расчета 60 часов в год на каждого аспиранта.

8.3. Ставки почасовой оплаты установлены в размере: кандидату наук – 485 рублей, доктору наук – 592 рубля. В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

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 увеличение объема работ и расширение зон обслуживания может быть установлена сотруднику любого подразделения и службы в целях компенсации дополнительного к основным функциям работника объема работ, связанного с уменьшением численности подразделения. Надбавка может быть установлена на срок до одного года.

9.4. 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.

9.5. 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.

9.6. Стимулирующие надбавки и доплаты не отражаются в штатном расписании Института, а учитываются отдельно.

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

9.8. Помимо доплат и надбавок, выплачиваемых за счет средств федерального бюджета, работникам могут устанавливаться надбавки за счет прочих источников: грантов государственных, 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.

9.9. Надбавки за дополнительный объем работ, связанных с выполнением грантов, проектов, контрактов, договоров выплачиваются работникам, принимающим непосредственное участие в этих работах, по представлениям руководителей (ответственных исполнителей) тем в пределах сумм, предусмотренных сметами. 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.

9.10. Надбавки за содействие выполнению научно-исследовательских работ могут быть установлены сотрудникам научно-вспомогательных подразделений, аппарата управления за счет накладных расходов от предпринимательской деятельности. На данные цели может расходоваться до 5% от суммы накладных расходов, полученных от выполнения работ по хозяйственным договорам, грантам. Данная надбавка выплачивается поквартально, ее размер зависит от коэффициента участия.

9.11. Выплаты за счет средств дополнительного бюджетного финансирования, целевых поступлений не включаются в расчет средней заработной платы.

9.12. Надбавки, выплачиваемые из внебюджетных источников, при исчислении средней заработной платы учитываются только при расчете размера пособий по нетрудоспособности.

9.13. Выплаты за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учитываются при исчислении средней заработной платы только при условии создания резерва отпусков в смете договоров.

9.14. Выплата надбавок и премий работникам оформляется приказом директора ФИЦ Коми НЦ УрО РАН на основании докладной директора Института с указанием основания для выплаты надбавки, занимаемой должности, фамилии, имени, отчества работника, подразделения, в котором он работает, размера устанавливаемой надбавки (премии).

Х. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ИНСТИТУТА, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

10.1. Условия оплаты труда директора Института определяются трудовым договором.

10.2. Размер должностного оклада директора Института определяется в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости обособленного подразделения, и отражается в трудовом договоре, либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с директором Института.

10.3. Должностные оклады заместителей директора Института и главного бухгалтера устанавливаются на 10% ниже должностного оклада директора Института.

10.4. Выплаты стимулирующего характера директору Института выплачиваются по решению директора ФИЦ с учетом достижения показателей эффективности деятельности Института и его руководителя.

10.5. При непосредственном участии директора Института в выполнении научных исследований по договорной тематике, грантам отечественных и зарубежных научных фондов в качестве руководителя или ответственного исполнителя, ему положены выплаты в соответствии с индивидуальными показателями работы, которые устанавливаются приказом директора ФИЦ Коми НЦ УрО РАН.

10.6. В случаях, когда директор Института является руководителем и исполнителем тем государственного задания, выплаты в соответствии с индивидуальными показателями его научной работы устанавливаются решением директора ФИЦ Коми НЦ УрО РАН.

10.7. Директору Института устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом III настоящего положения.

10.8. Заместители директора и главный бухгалтер Института имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами III и IV настоящего положения в зависимости от условий их труда.

XI. ПЕРЕЧЕНЬ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ УПУЩЕНИЙ, ЗА КОТОРЫЕ РАБОТНИКУ ПОЛНОСТЬЮ ИЛИ ЧАСТИЧНО НЕ НАЧИСЛЯЮТСЯ ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

11.1. Работникам Института полностью не начисляются 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 Института 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 начисляются 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 Института;

- 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 Института и его заместителей.

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

11.3. Руководителям подразделений и служб Института частично или полностью не начисляются 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.

XII. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ НЕСПИСОЧНОГО СОСТАВА

Фонд заработной платы работников нештатного (несписочного) состава предназначен для оплаты произведенных для Института краткосрочных работ, необходимых для обеспечения выполнения Институтom поставленных перед ним задач.

Оплата труда проводится по договору гражданско-правового характера (подряда, оказание услуг и т.п.)

Размер фонда определяется на основе данных о предстоящих фактических расходах по важнейшим видам работ с указанием целевого их назначения. За счет этого фонда относятся расходы, производимые Институтom на оплату работ, не предусмотренных в фонде заработной платы штатного состава и связанных с оперативной деятельностью учреждения, в том числе оплата труда высококвалифицированных специалистов, привлекаемых Институтom для выполнения планов НИР.

Оплата труда работников несписочного состава не включается в фонд оплаты труда.

XIII. ВЫПЛАТЫ СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА

К числу выплат социального характера, которые не включаются в фонд оплаты труда и выплачиваются за счет средств от приносящей доход деятельности, 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.

13.1. Выплаты социального характера работникам Института устанавливаются за счет и в пределах сумм от прибыли, получаемой от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности Института, в соответствии с коллективным договором между администрацией и трудовым коллективом Института 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).

13.2. Материальная помощь также может быть выплачена пенсионерам, длительное время проработавшим в Институте.

13.3. Призы и подарки, выдаваемые работникам Института в натуральной (неденежной) форме, оформляются приказом директора ФИЦ Коми НЦ УрО РАН на основе докладной директора Института.

XIV. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

14.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и отменяет действие ранее действующих положений, регулирующих вопросы оплаты труда работников Института.

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

14.3. Основанием для внесения изменений и дополнений в настоящее положение могут быть изменения условий деятельности Института в целом, включая изменения Положения об Институте, уставных документов ФИЦ Коми НЦ УрО РАН, изменение законодательства.