

18.11.2011), Постановления Правительства РФ № 573 от 18 сентября 2006 г. «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны, Постановления Правительства РФ № 583 от 05.08.2008 г. «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», Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Постановления Правительства РФ № 1282 от 26.12.2013 г. «Об утверждении правил использования в 2014 г. бюджетных ассигнований, предусмотренных Министерству здравоохранения Российской Федерации, Министерству труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерству образования и науки Российской Федерации и Министерству культуры Российской Федерации в целях реализации указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации", 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".

Система оплаты труда призвана стимулировать эффективность и качество работы работников при выполнении задач, определенных уставом Института, обеспечивать достойный уровень их материального обеспечения в соответствии с квалификацией, результативностью труда и реально отработанным рабочим временем.

Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

II. ПОРЯДОК ОБРАЗОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ИНСТИТУТА

Фонд оплаты труда Института образуется из средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, 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 сметой расходов Института на текущий год;

2.4. Оплаты за научное руководство аспирантской подготовкой и соискателями, научное консультирование докторантов.

III. РАСХОДОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ИНСТИТУТА

Фонд оплаты труда Института расходуется на выплату:

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

3.1.1. Должностных окладов, размер которых определен по категориям работников и рабочим специальностям в соответствии с "Отраслевым соглашением по организациям Российской академии наук на 2009-2011 годы" (утв. Профсоюзом работников РАН, РАН 21.05.2009) (вместе с Постановлением Президиума РАН от 28.04.2006 № 146 "О мерах по выполнению Постановления Правительства Российской Федерации от 22 апреля 2006 № 236", Постановлением Президиума РАН от 26.06.2007 № 162 "О размерах должностных окладов и других условиях оплаты труда членов президиумов и работников аппаратов Президиума Российской академии наук, президиумов региональных отделений РАН и региональных научных центров РАН", Постановлением Президиума РАН от 08.04.2008 № 237 "Об утверждении нормативной численности работников научных учреждений РАН на третий этап пилотного проекта", 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", Распоряжением Президиума РАН от 20.11.2008 № 10115-824 "Об оплате труда работников учреждений здравоохранения 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"), действие продлено «Соглашением о продлении на период 2012-2014 годов срока действия Отраслевого соглашения по организациям Российской академии наук" (утв. Профсоюзом работников РАН, РАН 18.11.2011));

3.1.2. Компенсационных выплат, предусмотренных законодательством:

– выплат работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 Трудового кодекса РФ);

– выплат 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»);

– повышенной оплаты за работу в ночное время (ст. 154 Трудового кодекса РФ, Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»);

– надбавок за работу со сведениями, составляющими государственную тайну (Постановление Правительства РФ № 573 от 18.09.2006 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны»);

– доплат за ведение воинского учета и отчетности;

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

Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с разъяснением о порядке установления выплат компенсационного характера в феде-

ральных бюджетных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России № 822 от 29.12.2007.

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 производится пропорционально отработанному времени 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.

3.2. Доплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации; совмещении профессий (должностей); расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; сверхурочной работе; и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) (ст. 149 Трудового кодекса РФ)

3.3. Стимулирующих выплат

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 смете могут устанавливаться доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии.

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 субсидий на выполнение государственного задания, и дополнительных средств, выделяемых на оплату труда по конкурсным проектам, реализуемым по программам фундаментальных исследований по приоритетным направлениям Президиума РАН, региональных отделений РАН, отделений РАН по областям и направлениям наук, программам, выполняемым совместно с организациями СО и ДВО РАН, государственными академиями наук России, наци-

ональными академиями наук стран СНГ и отраслевыми академиями, междисциплинарным программам. Дополнительные 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.

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

Выплаты стимулирующего характера по результатам работы за квартал, год выплачиваются пропорционально отработанному времени. Выплаты стимулирующего характера в полном объеме выдаются работникам, проработавшим в Институте весь календарный год. Работникам, принятым на работу в течение календарного года и хорошо проявившим себя в работе, выплаты стимулирующего характера могут быть начислены на основании докладной руководителя подразделения и приказа директора Института, исходя из фактически отработанного времени. Работники, проработавшие полный календарный год и уволившиеся до начисления выплат стимулирующего характера, имеют право на их получение в общем порядке.

Работникам, уволенным из Института по собственному желанию в течение календарного года, квартальные выплаты стимулирующего характера выплачиваются исходя из фактически отработанного времени. Работникам, уволенным из Института по инициативе работодателя в течение календарного года, квартальная и годовая выплаты стимулирующего характера не выплачиваются.

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

Сумма выплат стимулирующего характера по результатам работы за квартал, год, включается в расчет средней заработной платы. Выплаты за счет средств от приносящей доход деятельности учитываются при условии создания резерва отпусков в смете договоров. Разовые премии не учитываются при оплате ежегодного и учебного отпусков, направлении в служебные командировки и экспедиции.

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

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

Премии руководителям научных подразделений за достижение высоких индивидуальных показателей и показателей результативности работ научных работников подразделения устанавливаются по решению директора Института.

Премии заместителям директора по научной работе, ученому секретарю за достижение высоких показателей работы Института устанавливаются по решению директора.

3.3.1. 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 уставных задач; стимулирование концентрации их усилий на достижении результатов, соответствующих мировому уровню по приоритетным направлениям науки; привлечение к исследованиям талантливой молодежи, развитие ее творческой активности.

Выплата стимулирующего характера назначается: научным работникам с учетом объема и значимости выполняемых ими исследований, достигнутых ими лично научных и прак-

тических результатов; руководителям подразделений с учетом индивидуальных научных и практических результатов исследований, а также показателей результативности работ научных работников подразделения; директору, 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 и междисциплинарным программам) направляется на выплату рейтинговых стимулирующих надбавок. Для выплат надбавок стимулирующего характера научной дирекции Института используется до 5% данного фонда. Оставшаяся часть (до 45%) – 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.

3.3.1.1. Условия и основания для установления премий

3.3.1.1.1. 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.

3.3.1.1.2. Размер премии конкретному работнику не ограничивается.

3.3.1.1.3. Премирование осуществляется за:

3.3.1.1.3.1. Важнейшие результаты НИР, вошедшие в отчеты о деятельности РАН и УрО РАН;

3.3.1.1.3.2. Важнейшие законченные научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы, готовые к практическому применению, вошедшие в отчеты о научно-организационной деятельности РАН и УрО РАН;

3.3.1.1.3.3. Своевременное и качественное исполнение научными работниками своих должностных обязанностей за отчетный период либо в разовом порядке.

3.3.1.1.3.4. Качество и эффективность исследований по результатам работы (по завершении плановой темы НИР или ее этапа);

3.3.1.1.3.5. Коммерциализацию результатов работ, выполненных за счет средств федерального бюджета;

3.3.1.1.3.6. Достижения в инновационной деятельности Института;

3.3.1.1.3.7. Участие в выставке, отмеченное медалью (дипломом);

3.3.1.1.3.8. Участие в организации и проведении конференций на высоком научном уровне (по представлению председателя организационного комитета);

3.3.1.1.3.9. Публикацию научно-популярного издания объемом не менее 5 печатных листов с грифом Института;

3.3.1.1.3.10. По итогам конкурсов научных работ для молодых ученых, проводимых в Институте в соответствии с положением, принятым Ученым советом;

3.3.1.1.3.11. Создание коллекций живых растений в коллекционном фонде Ботанического сада Института (разово).

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

– включение важнейших теоретических и практических результатов в отчеты о научной и организационной деятельности Российской АН и Уральского отделения РАН;

– завершение в срок плановых научных тем и проектов РАН;

- 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.

3.3.1.2. Условия и основания для установления выплат стимулирующего характера

3.3.1.2.1. Надбавки за выполнение особо важных работ устанавливаются научным работникам, руководителям подразделений Института – исполнителям и руководителям исследований по программам фундаментальных исследований по приоритетным направлениям Президиума РАН, региональных отделений РАН, отделений РАН по областям и направлениям наук, программам, выполняемым совместно с организациями СО и ДВО РАН, государственными академиями наук России, национальными академиями наук стран СНГ и отраслевыми академиями, междисциплинарным программам 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 результатов, по представлению научного руководителя исследований и руководителя соответствующего подразделения Института.

3.3.1.2.2. Директор, его заместители по научной работе и ученый секретарь относятся к категории научных работников. При непосредственном участии директора, заместителей директора и ученого секретаря в выполнении НИР и в случаях, когда они являются руководителями и исполнителями проектов по приоритетной тематике РАН, им производятся выплаты в соответствии с индивидуальными показателями работы.

3.3.1.2.3. Надбавки за работу в области интеграции науки и образования назначаются директору, его заместителям, ученому секретарю, руководителям научных подразделений и научным работникам, активно содействующим деятельности базовых кафедр и научно-образовательных центров.

3.3.1.2.4. Надбавки за выполнение дополнительных научно-организационных обязанностей устанавливаются научным работникам, выполняющим помимо научных исследований, значительные объемы постоянных поручений научно-организационного характера.

3.3.1.2.5. 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.

3.3.1.2.6. Рейтинговые стимулирующие надбавки устанавливаются в начале календарного года на основе индивидуального рейтинга, рассчитываемого на основе показателей результативности работы научного работника. 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 индивидуальному рейтингам.

3.3.1.2.7. 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).

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

3.3.1.3.1. Индивидуальный показатель результативности научной деятельности (далее – рейтинг) научного работника не является исключительной характеристикой творческих достижений ученого. Рейтинг представляет собой сумму баллов, определяемых в соответствии со следующей методикой.

3.3.1.3.1.1. Начисление баллов за публикации в рецензируемых периодических изданиях.

Баллы, определяющие величину стимулирующих выплат, начисляются за статьи на русском языке, опубликованные в научных периодических изданиях, входящих в Перечень ведущих рецензируемых журналов и изданий ВАК, а также статьи в зарубежных изданиях, включенных в систему цитирования Web of Science – Science Citation Index Expanded (база по естественным наукам). За публикацию статьи в выше указанных изданиях устанавливается балл, равный импакт-фактору журнала, умноженному на 60 – для российских журналов или 30 – для зарубежных. При этом выбирается импакт-фактор (Web of Science или РИНЦ) с более высоким значением. За публикацию статьи в российском или зарубежном журнале, не имеющем индекса или с индексом менее 0.1 устанавливаются баллы 12 и 6 соответственно. Для изданий, имеющих переводные версии, балл начисляется только за одну версию. По решению Ученого совета к статье в рецензируемом журнале может быть приравнена карта.

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

3.3.1.3.1.2. Начисление баллов за монографии, изданные в научных издательствах и имеющие шифр ISBN, и за учебники, имеющие гриф Минобрнауки России (рекомендованные учебно-методическими объединениями).

Включение плановых и внеплановых монографий и учебников в расчет индивидуальных рейтингов научных работников принимается специальным решением Ученого совета Института. За публикацию монографии или учебника 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.

3.3.1.3.1.3. Начисление баллов за участие в конференциях.

Включение конкретных конференций в расчет индивидуальных рейтингов научных работников принимается специальным решением Ученого совета. За устный доклад на конференции устанавливается балл 6, за пленарный доклад – балл 12. Для ученых в возрасте до 35 лет устанавливается балл 2 за участие в работе конференции со стендовым докладом. 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%.

3.3.1.3.1.4. Начисление баллов за патенты.

За патент, являющийся результатом выполнения бюджетных НИР, патентообладателем которого является Институт, зарегистрированное селекционное достижение устанавливается балл 20. Для патентов, зарегистрированных селекционных достижений, полученных с соавторами, балл делится на общее число авторов.

3.3.1.3.1.5. 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. За руководство дипломником при условии его поступления на работу или в аспирантуру Института биологии устанавливается балл 10, получаемый научным руководителем. При совместном руководстве дипломниками или соискателями ученой степени балл за руководство делится на число руководителей.

3.3.1.3.1.6. Начисление баллов за повышение научной квалификации.

За защиту кандидатской диссертации разово устанавливается балл 30, за защиту докторской диссертации – балл 60.

3.3.1.3.2. Результаты научной деятельности учитываются в индивидуальном рейтинге научного работника при условии, что они соответствуют положениям трудового договора, квалификационных характеристик по занимаемой должности и/или иного документа, определяющего тематику и содержание выполняемых им работ (исследований).

3.3.1.3.3. 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.

3.3.1.3.4. Индивидуальная сумма баллов руководителей подразделений устанавливается путем сложения 75 % баллов их индивидуального рейтинга, вычисленного по вышеприведенным правилам, и 50 % суммы баллов всех остальных научных работников подразделения, деленной на количество занятых научных ставок подразделения.

3.3.1.3.5. 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 30 лет включительно и докторскую до 40 лет включительно, устанавливаются повышающие коэффициенты 2 на следующий год после защиты диссертации и 1.5 в течение последующих двух лет.

3.3.1.3.6. 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.

3.3.1.4. Порядок установления выплат стимулирующего характера

3.3.1.4.1. 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.

3.3.1.4.2. В компетенцию комиссии входит решение следующих вопросов:

- определение системы количественных показателей и оценка их выполнения;
- внесение предложений о премировании по итогам конкурсов научных работ, а также о разовых премиях научным коллективам и научным работникам за особо значительные достижения в научно-исследовательской работе;
- 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 3.3.1.3.1.1.- 3.3.1.3.1.6. положения.

3.3.1.4.3. Комиссия формулирует предложения по распределению фонда рейтинговых стимулирующих надбавок, которые затем утверждаются решением Ученого совета и директором Института.

3.3.1.4.4. 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.

3.3.1.4.5. 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.

3.3.1.4.6. 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 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).

3.3.1.4.7. Каждый научный работник один раз в год, в срок, определенный директором Института, самостоятельно определяет согласно методике, охарактеризованной в разделе 5 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 заявление об установлении рейтинговой надбавки стимулирующего характера.

3.3.1.4.8. По завершении срока, установленного для самостоятельного определения научными работниками индивидуального рейтинга, Ученый совет утверждает перечень монографий и конференций, учитываемых при расчете индивидуальных рейтингов научных работников. Изменения в расчет индивидуальных рейтингов, соответствующие принятым решениям вносятся централизованно председателем комиссии или уполномоченным им лицом.

3.3.1.4.9. По завершении мероприятий, указанных в п. 3.3.1.4.8, 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.

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

3.3.2. 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 надбавок и премий.

3.3.2.1. Условия и основания для установления выплаты надбавок

3.3.2.1.1. 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.

3.3.2.1.2. Надбавки к должностному окладу устанавливаются работникам:

3.3.2.1.2.1. За участие в выполнении особо важных исследований по государственным программам и проектам в рамках Программы фундаментальных научных исследований государственных академий наук, в том числе работам, обеспечивающим содержание и развитие необходимой для их выполнения материально-технической базы учреждения.

3.3.2.1.2.2. За выполнение дополнительного объема работ, связанных с обеспечением исследований по программам фундаментальных исследований РАН, хозяйственным договорам (соглашениям, контрактам), грантам российских и международных фондов на проведение исследований, разработок и др. работ, предусмотренных уставом Института за счет целевого финансирования и из внебюджетных источников.

3.3.2.1.2.3. За высокую квалификацию и качество выполнения производственных заданий.

3.3.2.1.2.4. За интенсивность и высокие результаты работы.

3.3.2.1.2.5. 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 твердой сумме за фактически отработанное время.

3.3.2.1.2.6. Директор Института имеет право устанавливать разовые надбавки коллективам и отдельным Работникам за особо значительные достижения, выполнение внеплановых срочных и важных работ.

3.3.2.2. Условия и основания для установления выплаты премий

3.3.2.2.1. 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.

3.3.2.2.2. Премияльный фонд делится на две части – базовую и разовую.

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

3.3.2.2.4. На выплату разовых премий направляется не более 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.

3.3.2.2.5. Распределение базовой части премиального фонда внутри каждого подразделения производит руководитель подразделения, основываясь на оценке вклада каждого работника в результаты, достигнутые подразделением за последний квартал, год.

3.3.2.2.6. Размер премии руководителей вспомогательных подразделений определяется директором Института.

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

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

3.3.2.2.8.1. Освоение новых объектов и методик исследований, нового научного оборудования – от 1000 руб. до 3000 руб., в зависимости от сложности методик и научного оборудования;

3.3.2.2.8.2. Автоматизацию научных экспериментов и исследований, разработку и модернизацию компьютерных программ – от 500 руб. до 5000 руб., в зависимости от сложности разработанных систем автоматизации и компьютерных программ;

3.3.2.2.8.3. Ремонт и наладку сложного научного оборудования – от 1000 руб. до 3000 руб., в зависимости от сложности оборудования;

3.3.2.2.8.4. Техническое редактирование и компьютерную верстку монографий, сборников трудов конференций – от 500 руб. до 2000 руб., в зависимости от объема публикаций;

3.3.2.2.8.5. За участие и проведение метрологической аттестации методики – от 1000 руб. до 5000 руб., в зависимости от сложности методики;

3.3.2.2.8.6. За успешное участие в межлабораторных сравнительных (внутрироссийских и международных) испытаниях – от 500 руб. до 6000 руб.;

3.3.2.2.8.7. За успешное прохождение инспекционного контроля аккредитованной лабораторией – 3000 руб.;

3.3.2.2.8.8. За работу в центрах коллективного пользования на уникальном оборудовании и предоставление услуг другим подразделениям и институтам Коми НЦ УрО РАН – от 500 руб. до 3000 руб.

3.3.2.2.8.9. За участие в коллективе авторов (единоличном авторстве) при публикации статьи в рецензируемом научном журнале — от 1500 руб. до 3000 руб.

3.3.2.2.8.10. За личное выступление на научной конференции с устным докладом — от 500 руб. до 1500 руб. Соавтору устного доклада (из числа инженерно-технических работников, лаборантов, специалистов) сделанного на научной конференции с — от 250 руб. до 750 руб.

3.3.2.2.8.11. За успешное представление научных разработок на республиканских, российских и международных выставках — от 1000 руб. до 3000 руб.

3.3.2.2.8.12. За успешную защиту объектов интеллектуальной собственности Института (при получении охранного документа) — в зависимости от сложности от 1000 руб. до 5000 руб.

3.3.2.2.8.13. За успешное представление Института в судебных инстанциях, в зависимости от сложности выигранного процесса — от 1000 руб. до 3000 руб.

3.3.3. 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 производится в процентном отношении к окладу по штатному расписанию Института. Текущее премирование осуществляется по итогам работы за месяц 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.

3.3.3.1. Премирование может осуществляться в отношении работников Института:

3.3.3.1.1. По итогам работы за год в конкретных денежных суммах;

3.3.3.1.2. За выполнение дополнительных работ в процентах к окладу за фактически отработанное время.

3.3.3.1.3. За высокие достижения в труде.

3.3.3.1.4. За активное участие и большой вклад в реализацию проектов Института.

3.3.3.1.5. За участие в подготовке и проведении конференций, выставок, семинаров и прочих мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности Института.

3.3.3.1.6. За качественное и оперативное выполнение других особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений руководства.

3.3.3.1.7. 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.

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

3.3.4. *Повышающие коэффициенты к минимальным окладам по занимаемым должностям инженерно-технического, административно-управленческого и вспомогательного персонала и рабочих специальностей*

Повышающие коэффициенты к минимальным окладам по занимаемым должностям устанавливаются для работников, оплата труда которых ранее осуществлялась на основе Единой тарифной сетки (инженерно-технического, административно-управленческого и вспомогательного персонала и рабочих специальностей) на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ), содержащимся в единых тарифно-квалификационных справочниках работ и профессий рабочих и едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих Российской Федерации.

Повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов (ставок) устанавливаются для дифференциации окладов работников по структурным подразделениям и занимаемой должности в пределах соответствующей ПКГ, в том числе с учетом сложности трудовых функций и особых требований к квалификации на определенный срок (квартал, год).

Единые повышающие коэффициенты по структурному подразделению Института могут быть установлены по решению Ученого совета Института отдельным подразделениям, выполняющим особо важные и ответственные задачи. Единый повышающий коэффициент к минимальному окладу по занимаемой должности не может быть выше 0.05.

При установлении персонального повышающего коэффициента к окладу работника учитывается уровень его профессиональной подготовки, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыт работы по специальности и другие факторы.

Повышающие коэффициенты к минимальному окладу по занимаемой должности составляют:

Категория	Размер повышающего коэффициента
Ведущий специалист	0.10
Специалист I категории	0.10
Специалист II категории	0.05

Повышающий коэффициент для ведущих специалистов применяется к минимальному окладу для ПКГ 4. «Старший специалист с высшим образованием (инженер, конструктор, переводчик, программист, библиограф, математик, инспектор, социолог и т. п.)», а повышающие коэффициенты по I и II категории применяются для ПКГ 5. «Инженер, специалист с высшим образованием, старший лаборант без высшего образования».

Применение повышающего коэффициента не образует новый оклад, в связи с чем выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются без учета повышающего коэффициента.

Размеры должностных окладов конкретному работнику с учетом повышающих коэффициентов не должны превышать минимальных размеров должностных окладов более высокой ПКГ.

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

3.3.5. В целях поощрения всем категориям работников Института могут выплачиваться премии по иным основаниям (юбилейные даты, государственные награды и др.).

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

3.3.6. 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», производятся 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, 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.

3.3.7. Спорные вопросы по поводу установления надбавок и премий работникам решаются комиссией Института по трудовым спорам после того, как на имя председателя комиссии работником подано в письменном виде соответствующее заявление.

3.4. Оплату научного руководства аспирантской подготовкой и соискателями, научного консультирования докторантов

Почасовая оплата научным руководителям и консультантам производится независимо от занимаемой должности.

Оплата труда научного руководителя производится из расчета 50 и 25 часов в год на каждого аспиранта и соискателя соответственно, научного консультанта – 50 часов в год на каждого докторанта.

Ставки почасовой оплаты установлены в размере: кандидату наук – 450 руб., доктору наук – 550 руб. В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

IV. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК И ДОПЛАТ

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

4.2. 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.

4.3. 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.

4.4. 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.

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

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

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

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

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

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

4.8.2. 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.

4.8.3. Надбавки, выплачиваемые из внебюджетных источников, при расчете средней заработной платы во всех случаях не учитываются.

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

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

5.1. Работникам Института полностью не начисляются выплаты стимулирующего характера за:

5.1.1. 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.

5.1.2. Грубое нарушение работником требований охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности.

5.2. Работникам частично не начисляются выплаты стимулирующего характера за:

5.2.1. 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;

5.2.2. Несвоевременное и некачественное устранение и ликвидацию аварий и неисправностей в инженерной инфраструктуре Института;

5.2.3. Неудовлетворительное состояние оборудования, рабочих мест и производственных помещений.

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

5.2.5. Неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей.

5.2.6. Невыполнение заданий и поручений руководителя подразделения, разовых поручений директора Института и его заместителей.

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

5.3. 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.

VI. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ НЕСПИСОЧНОГО СОСТАВА

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

Оплата труда производится 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 Институту 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 Институту для выполнения планов НИР.

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

VII. ВЫПЛАТЫ СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА

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

7.1. 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:

7.1.1. Смерти близких родственников (родители, дети, супруги) на основании свидетельства о смерти.

7.1.2. Рождения ребенка на основании свидетельства о рождении.

7.1.3. Утраты или повреждения имущества в результате стихийного бедствия, пожара, краж, аварий и других обстоятельств на основании справок соответствующих органов.

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

7.3. Прочие социальные выплаты.