МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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

РОССИЯСА НАУКА ДА ВЫЛЫС ВЕЛӦДЧАН МИНИСТЕРСТВО

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

ПРИКАЗ

03.10.2023 № 261

г. Сыктывкар

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

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.09.2023 № 2655-р «О принятии мер федеральными государственными органами, федеральными государственными учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета по увеличению с 1 октября 2023 года оплаты труда работников подведомственных учреждений», руководствуясь пунктами 31.4, 31.6 Устава ФИЦ Коми НЦ УрО РАН

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Федерального исследовательского центра «Коми научный центр Уральского отделения Российской академии наук» (далее – Положение об оплате труда работников ФИЦ Коми НЦ УрО РАН) согласно приложению к настоящему приказу.
2. Ввести в действие Положение об оплате труда работников ФИЦ Коми НЦ УрО РАН с 01 октября 2023 года.
3. Считать утратившими силу:
- приказ ФИЦ Коми НЦ УрО РАН от 15.06.2022 № 160 «Об утверждении Положения об оплате труда работников ФИЦ Коми НЦ УрО РАН»;
- приказ ФИЦ Коми НЦ УрО РАН от 30.06.2023 № 196 «О внесении изменений в приказ ФИЦ Коми НЦ УрО РАН от 15.06.2022 № 160 «Об утверждении Положения об оплате труда работников ФИЦ Коми НЦ УрО РАН».
4. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Директор С.В. Дёгтева

Приказ ФИЦ Коми НЦ УрО РАН от 03.10.2023 № 261 «Об утверждении Положения об оплате труда работников ФИЦ Коми НЦ УрО РАН»

Внесен:

Должность	ФИО	Подпись	Дата
Начальник отдела кадров	Логвиненко Л.М.		02.10.23

Согласован:

Должность	ФИО	Подпись	Дата
Исполняющий обязанности начальника финансово-экономического отделаа	Еланцева А.В.		02.10.2023
Главный бухгалтер-начальник управления бухгалтерского учета и финансового планирования	Свиридова Г.И.		02.10.2023
Начальник отдела правовых и имущественных отношений	Суханов А.М.		02.10.2023
Начальник общего отдела	Леонова М.Н.		02.10.2023
Председатель территориальной профсоюзной организации Коми научного центра Уральского отделения Российской академии наук	Суховеенко Н.Н.		02.10.2023

Приложение к приказу
ФИЦ Коми НЦ УрО РАН
от 03.10.2023 № 261

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

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате труда Федерального государственного бюджетного учреждения науки Федерального исследовательского центра «Коми научный центр Уральского отделения Российской академии наук» (далее соответственно – Положение, Центр) разработано в соответствии с пунктом 2(1) Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 33, ст. 3852; 2017, № 47, ст. 6985), с учетом Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.08.2008 № 425н (признан Министерством юстиции Российской Федерации не нуждающимся в государственной регистрации, письмо Министерства юстиции Российской Федерации от 25.08.2008 № 01/8393-АВ), в который были внесены изменения приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20.02.2014 № 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284), приказом Минобрнауки России от 01.02.2021 № 72 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 апреля 2021 г., регистрационный № 63188) (далее – приказ Минобрнауки России от 01.02.2021 № 72) и устанавливает систему оплаты труда работников Центра.

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

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

1.4. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления стимулирующих выплат (премии и иные поощрительные выплаты) и выплат социального характера (включая оказание материальной помощи). Материальную помощь выплачивают из средств от приносящей доход деятельности при их наличии.

1.5. Определение размеров заработной платы осуществляют в соответствии с системой оплаты труда работников Центра как по основным должностям, так и по должностям, замещаемым в порядке совместительства. Оплату труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производят пропорционально отработанному времени либо в зависимости

от выполненного объема работ.

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

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

1.7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

1.8. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда работников не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.9. Фиксированный размер оклада, размеры и условия установления компенсационных выплат предусматривают в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

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

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ЦЕНТРА

2.1. Системы оплаты труда работников Центра устанавливают с учетом:

– единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

– единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

– государственных гарантий по оплате труда;

– перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19.12.2008 № 738н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный № 13145), от 17.09.2010 № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714) и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20.02.2014 № 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284) (далее – Перечень видов выплат компенсационного характера);

– перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 февраля 2008 г., регистрационный № 11080), с изменениями, внесенными приказами Министерства

здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19.12.2008 № 739н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный № 13146) и от 17.09.2010 № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714) (далее – Перечень видов выплат стимулирующего характера);

– настоящего Положения;

– единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации;

– мнения представительного органа работников.

2.2. Размеры окладов работников устанавливают штатным расписанием Центра на основе отнесения их профессий (должностей) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ).

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

Размеры окладов (должностных окладов) работников Центра установлены на основе отнесения их профессий (должностей) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и указаны в приложении к настоящему Положению.

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

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

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

2.4. Оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров обособленных подразделений Центра устанавливают на 10-30% ниже окладов руководителей соответствующих обособленных подразделений.

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

2.5. Выплаты компенсационного характера устанавливают с учетом условий труда в соответствии с разделом III настоящего Положения.

2.6. Стимулирующие выплаты устанавливают в соответствии с разделом IV настоящего Положения.

2.7. Изменения условий оплаты труда работника оформляют отдельным соглашением, прилагаемым к трудовому договору.

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

Заработную плату выплачивают не реже, чем каждую половину месяца, в сроки,

установленные Правилами внутреннего трудового распорядка, принятыми в Центре. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплату заработной платы производят накануне этого дня.

При выплате заработной платы каждому работнику выдают расчетный листок с информацией о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате. По желанию работника расчетный листок выдают на бумажном носителе или в электронном виде через кредитные организации. Форму расчетного листка на бумажном носителе утверждает Работодатель. Форма электронных расчетных листков соответствует XML формату кредитной организации.

Работники получают расчетные листки на бумажном носителе в управлении бухгалтерского учета и финансового планирования Центра (финансово-экономическом отделе/бухгалтерии обособленного подразделения Центра) один раз в месяц, в день выплаты заработной платы за вторую половину месяца и на следующий рабочий день. В электронном виде расчетные листки направляют через кредитные организации, с которыми заключены договоры в рамках зарплатных проектов.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам Центра устанавливают выплаты компенсационного характера.

3.2. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822, работникам Центра осуществляют следующие выплаты компенсационного характера:

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

б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

г) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, за стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны.

3.3. Оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и (или) иными особыми условиями труда, производят в повышенном размере – 4% тарифной ставки (оклада), по результатам специальной оценки условий труда. Если условия труда работника на рабочем месте по итогам специальной оценки условий труда признаны оптимальными или допустимыми, то компенсационные выплаты не осуществляют.

3.4. В районах с особыми климатическими условиями к заработной плате работников Центра применяют:

а) районные коэффициенты;

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

Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливают в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.5. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам

Центра по соглашению сторон устанавливают доплату, размер которой определяют с учетом сложности, характера, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

Под совмещением профессий (должностей) понимают 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 понимают 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, понимают замену работника, отсутствующего в связи с болезнью, отпуском, командировкой и по другим причинам, когда за ним сохраняется рабочее место (должность).

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

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

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

3.7. Оплату сверхурочной работы, оплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам Центра устанавливают в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации:

– оплату за сверхурочную работу (работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени) за первые два часа работы производят в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может быть компенсирована предоставлением дополнительного времени отдыха продолжительностью не менее времени, отработанного сверхурочно;

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

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

Согласно Трудовому кодексу Российской Федерации при проезде в служебную командировку в выходной или нерабочий праздничный день оплату осуществляют в двойном размере, либо по желанию работника ему предоставляют другой день отдыха; в последнем случае работу в выходной или нерабочий праздничный день оплачивают в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.8. Список работников, допущенных к работе со сведениями, составляющими

государственную тайну, утверждает директор Центра приказом по основной деятельности Первого отдела, конкретный размер ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу утверждает директор Центра приказом по личному составу.

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

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

4.1. В целях поощрения работников Центра за выполненную работу, усиления материальной заинтересованности работников в повышении результативности и качества научных исследований и научно-технических разработок, достижение результатов, соответствующих высокому уровню, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера Работодатель может устанавливать следующие виды стимулирующих выплат:

– выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, в том числе рейтинговые выплаты;

– выплаты за качество выполняемых работ;

– премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год), в том числе единовременные выплаты за выполнение особо важных заданий, единовременные выплаты за счет грантов и средств, полученных по договорам на выполнение работ или оказание услуг (приносящая доход деятельность).

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

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

4.3. Фонд стимулирующих выплат работников (научных сотрудников) состоит из двух частей: рейтинговой и премиальной.

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

4.4. Обособленные подразделения Центра самостоятельно разрабатывают порядок, условия и критерии назначения рейтинговых стимулирующих выплат научным сотрудникам. Положение обособленного подразделения о рейтинговых стимулирующих выплатах утверждает и вводит в действие директор Центра приказом Центра по представлению директора обособленного подразделения Центра.

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

Предложения Комиссии по оценке результативности научной деятельности научных сотрудников о начислении рейтинговых стимулирующих выплат утверждают приказом директора Центра (обособленного подразделения Центра).

4.5. Стимулирующие выплаты для всех категорий работников Центра устанавливают с учетом достижения показателей оценки эффективности труда. При этом учитывают:

4.5.1. Для научных работников Центра:

– трудовой вклад научного работника в выполнение проводимых Центром научно-исследовательских работ (в составе временных творческих коллективов);

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

– освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;

– использование новых эффективных технологий и методик в процессе работы;

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

– наличие иных публикаций по профилю научной деятельности Центра: монографий, книг, учебников и сборников статей, сборников материалов и других изданий;

– получение охранных документов, патентов на объекты интеллектуальной собственности;

– участие в подготовке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций;

– участие в семинарах, проводимых Центром (обособленным подразделением Центра), выступления по поручению руководства Центра (обособленного подразделения Центра) с докладами на научных и научно-практических конференциях, симпозиумах и других научных мероприятиях;

– непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области научных исследований, грантов Президента Российской Федерации, государственных научных фондов, Правительства Республики Коми, научно-образовательных центров мирового уровня;

– участие в методической работе и инновационной деятельности Центра;

– непосредственное участие в выполнении государственных контрактов, хозяйственных договоров и других приносящих доход мероприятий;

– руководство аспирантами;

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

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

– выполнение особо важных и срочных работ;

– другие показатели и условия.

4.5.2. Для специалистов, инженерно-технических работников:

– интенсивность и напряженность труда;

– участие в выполнении срочных работ;

– своевременное и качественное выполнение планов НИР и аналитических работ (подготовка и обработка каменного материала, проб, коллекций, образцов; выполнение анализов и экспериментов; обработка аналитических и экспериментальных данных; оформление результатов анализов; участие в разработке методики и подготовки ее к аккредитации, аттестации; участие в лабораторных испытаниях методики; обработка информационных и архивных материалов);

– выполнение информационного, коммуникационного, программно-технического обеспечения научной деятельности и издательско-информационных работ (обеспечение деятельности аналитических лабораторий (исследовательских методов); обслуживание телекоммуникационных сетей и поддержка пользовательских устройств (компьютеров); редактирование, изготовление макетов рукописей; печать, тиражирование изданий);

– техническое обеспечение научной деятельности (обеспечение деятельности аналитической лаборатории (работоспособности приборов); обслуживание, ремонт оборудования; изготовление макетов, действующих моделей, экспериментальных стендов, оформление экспозиций, экспонатов и информационных материалов; подготовка

к проведению и участие в полевых исследованиях; обеспечение деятельности научных журналов, научных семинаров, подготовка и проведение научных мероприятий; содействие в образовательной и педагогической деятельности (подготовка лабораторных работ, практикумов и полевых практик));

– освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;

– использование новых эффективных технологий и методик в процессе работы;

– участие в подготовке научных публикаций;

– наличие объектов интеллектуальной собственности, патентов на них;

– своевременные и качественные (без замечаний) подготовка (участие в подготовке) и оформление документов;

– своевременное и качественное исполнение указаний руководителя.

4.5.3. Для работников Центра, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих:

– особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Центра);

– выполнение особо важных и срочных работ и других видов работ, связанных со спецификой деятельности Центра;

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

4.5.4. Для всех категорий работников:

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

– инициативу, творчество, новаторство и внедрение современных форм и методов организации труда;

– качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Центра;

– выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Центра;

– качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

– участие в выполнении важных работ, мероприятий;

– непосредственное участие или содействие в выполнении государственных контрактов, хозяйственных договоров и других приносящих доход мероприятий;

– разработку и внедрение рационализаторских предложений;

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

– наставничество для вновь принятых работников на срок не более одного месяца, осуществляемое по поручению руководства Центра (обособленного подразделения Центра) (надбавка до 10% от оклада);

– другие показатели и условия.

4.6. В целях поощрения за выполненную работу работникам Центра могут выплачивать премии за:

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

– высокое качество и эффективность исследований по результатам работы (по завершении выполнения плановой темы НИР или ее этапа);

– участие в организации и проведении научных мероприятий (конференций, симпозиумов, съездов и пр.) на высоком научном уровне;

– публикацию научно-популярных книг с грифом Центра (обособленного подразделения Центра);

– непосредственное участие или содействие в выполнении грантов, государственных

контрактов, хозяйственных договоров и других приносящих доход мероприятий;

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

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

Премии работникам обособленного подразделения Центра устанавливают по решению директора обособленного подразделения Центра с учетом вышеперечисленных показателей эффективности труда.

Премии иным категориям работников Центра, в том числе директорам обособленных подразделений Центра, за достижение высоких показателей работы устанавливают по решению директора Центра.

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

Конкретный размер стимулирующей выплаты определяют в процентах к окладу работника либо в абсолютном размере.

4.8. Конкретные размеры стимулирующих выплат работникам Центра (обособленного подразделения Центра), определяют с учетом критериев и показателей, установленных для данных выплат, и утверждаются приказом Центра (обособленного подразделения Центра) по личному составу.

4.9. Максимальным размером стимулирующие выплаты не ограничены.

4.10. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств директор Центра вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить ее размер либо отменить выплату, предупредив об этом работника.

4.11. В течение срока действия дисциплинарного взыскания премию работнику не начисляют и не выплачивают.

4.12. Работникам Центра, занятым на условиях внешнего совместительства, премии из финансового обеспечения за счет средств субсидии на выполнение государственного задания не выплачивают.

4.13. Стимулирующие выплаты не выплачивают работникам, уволенным и прекратившим трудовые отношения с Центром до даты издания приказа о выплате работникам Центра стимулирующих выплат.

4.14. Руководители обособленных подразделений Центра, их заместители, научные руководители, главные бухгалтеры обособленных подразделений Центра имеют право на получение выплат стимулирующего характера в соответствии с настоящим разделом Положения в зависимости от условий их труда.

5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА ЦЕНТРА, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

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

5.2. Размер оклада директора Центра определяет Министерство науки и высшего образования Российской Федерации в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости Центра, и отражает его в трудовом договоре либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с

директором Центра.

5.3. Оклады заместителей директора и главного бухгалтера Центра установлены штатным расписанием на 10-30% ниже оклада директора Центра.

5.4. Директору Центра устанавливают следующие виды стимулирующих выплат:

– за интенсивность и высокие результаты работы;

– премиальные выплаты по итогам работы.

5.5. Выплату за интенсивность и высокие результаты работы директору Центра осуществляют по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации за достижение высоких результатов работы директора Центра с указанием размера такой выплаты.

5.6. Премиальные выплаты по итогам работы директору Центра осуществляют по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности Центра и его руководителя.

5.7. Заместители директора Центра и главный бухгалтер Центра имеют право на получение компенсационных и стимулирующих выплат в соответствии с разделами III и IV настоящего Положения в зависимости от условий их труда.

5.8. Соотношение среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера Центра и среднемесячной заработной платы работников Центра (без учета заработной платы директора, заместителей директора и главного бухгалтера Центра) не может превышать предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), установленного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20.11.2018 № 64н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 10 декабря 2018 г., регистрационный № 52945).

6. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ

6.1. Выплату материальной помощи работникам Центра осуществляют за счет внебюджетных средств и при их наличии в следующих случаях:

– рождение ребенка;

– смерть супруга, супруги, родителей, детей;

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

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

6.2. В случае смерти работника Центра материальная помощь может быть выплачена семье умершего (супруге (супругу), родителям, детям) на основании подтверждающих родство документов.

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

6.4. Материальную помощь выплачивают в размере, не превышающем минимального размера оплаты труда.

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

Наименование должности	Должностной оклад (руб.)
Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень – минимальный размер оклада	
Младший научный сотрудник	26 114
Младший научный сотрудник, кандидат наук	29 405
Научный сотрудник	28 528
Научный сотрудник, кандидат наук	31 819
Научный сотрудник, доктор наук	35 913
2 квалификационный уровень – минимальный размер оклада	
Старший научный сотрудник, начальник отдела аспирантуры	31 051
Старший научный сотрудник, кандидат наук	34 343
Старший научный сотрудник, доктор наук	38 732
3 квалификационный уровень – минимальный размер оклада	
Ведущий научный сотрудник, кандидат наук	37 086
Ведущий научный сотрудник, доктор наук	41 475
Заведующий сектором (лабораторией), **входящим в состав научного отдела** (лаборатории)*, кандидат наук	37 086
Заведующий сектором (лабораторией), **входящим в состав научного отдела** (лаборатории)*, академик или член-корреспондент	41 475
Заведующий сектором (лабораторией), **входящим в состав научного отдела** (лаборатории)*, доктор наук	41 475
4 квалификационный уровень – минимальный размер оклада	
Главный научный сотрудник, доктор наук, академик или член-корреспондент	45 315
Руководитель научного направления, академик или член-корреспондент	45 315
Заведующий отделом (сектором, лабораторией)*	30 503
Заведующий отделом (сектором, лабораторией)*, кандидат наук, ученый секретарь, главный ученый секретарь, кандидат наук	40 926
Заведующий отделом (сектором, лабораторией)*, доктор наук, ученый секретарь, главный ученый секретарь, доктор наук	45 315
5 квалификационный уровень – минимальный размер оклада	
Главный бухгалтер, заместитель директора по общим вопросам	45 534
Заместитель директора по научной работе, кандидат наук	46 631
Заместитель директора по научной работе, доктор наук	49 374
Начальник (директор, заведующий) обособленного подразделения**	54 860
Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня	
4 квалификационный уровень – минимальный размер оклада	
Лаборант-исследователь	16 349
Старший лаборант-исследователь	18 653
Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников третьего уровня	
2 квалификационный уровень – минимальный размер оклада	
Инженер-исследователь	20 189

Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень – минимальный размер оклада	
Делопроизводитель	14 264
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень – минимальный размер оклада	
Диспетчер, лаборант, секретарь руководителя, техник, инспектор по кадрам	15 142
2 квалификационный уровень – минимальный размер оклада	
Заведующий складом, заведующий хозяйством, заведующий канцелярией, помощник руководителя	16 568
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший" и II внутридолжностная категория	16 568
Старший лаборант, старший техник, старший техник-геолог, старший техник-геофизик	18 104
3 квалификационный уровень – минимальный размер оклада	
Заведующий общежитием, начальник хозяйственного отдела	17 885
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	17 885
4 квалификационный уровень – минимальный размер оклада	
Заведующий питомником, заведующий виварием, механик, мастер участка (включая старшего). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	18 763
5 квалификационный уровень – минимальный размер оклада	
Начальник участка печати и полиграфии, начальник (заведующий) мастерской	20 628
Начальник гаража	22 164
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень – минимальный размер оклада	
Инженер, инженер-программист, инженер-электроник, инженер-электрик, инженер-энергетик, инженер-химик, инженер по автоматизированным системам, инженер-лаборант, инженер по интернет-ресурсам, специалист по патентной и изобретательской работе, инженер по научно-технической информации, инженер по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям, программист, бухгалтер, экономист, геолог, редактор, художественный редактор, документовед, специалист по закупкам, специалист по защите информации, специалист по гражданской обороне, специалист по связям с общественностью, специалист по охране труда, специалист по аспирантуре, переводчик, юрисконсульт, инженер по ремонту оборудования, электроник, специалист по договорной и претензионной работе и другие специалисты	21 506
2 квалификационный уровень – минимальный размер оклада	
Должности специалистов первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	23 261
3 квалификационный уровень – минимальный размер оклада	
Должности специалистов первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория. Старший геолог, старший геофизик, старший инженер- технолог, старший инженер- химик, старший программист, старший редактор, старший физик, старший инженер, старший специалист по кадрам, старший экономист, старший бухгалтер, старший специалист по материально- техническому снабжению, старший специалист по производству продукции печатных средств массовой информации, старший инженер-технолог, дизайнер печатной продукции, старший инженер по научно-технической информации, старший специалист по закупкам, старший инженер-электрик, старший инженер по автоматизированным системам. старший инженер-электроник Системный администратор I категории	24 578
4 квалификационный уровень – минимальный размер оклада	
Должности специалистов первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производственное должностное наименование «ведущий» (для вспомогательных подразделений)	26 224
Ведущий инженер-электроник, ведущий инженер-программист, ведущий электроник, ведущий программист, ведущий инженер-химик, ведущий инженер, ведущий технолог (для научных подразделений), ведущий специалист по организационному и документационному обеспечению	26 224
5 квалификационный уровень – минимальный размер оклада	
Главный специалист по кадрам, главный экономист, главный инженер, главный специалист по связям с общественностью, главный архивист (главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских)	28 308

Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня"	
1 квалификационный уровень – минимальный размер оклада	
Заместитель начальника финансово-экономического отдела - главный экономист, заместители главных бухгалтеров, начальников отделов****	30503
Руководитель группы автоматизации научных исследований, начальник (заведующий) отдела кадров, начальник общего отдела, начальник финансово-экономического отдела, начальник отдела правовых и имущественных отношений, начальник отдела мобилизационной подготовки и гражданской обороны, начальник отдела закупок, начальник отдела эксплуатации зданий, текущего ремонта и хозяйственного обеспечения, начальник отдела информационных технологий и безопасности, начальник отдела материально-технического снабжения, начальник отдела охраны труда, начальник первого отдела, начальник отдела по инновационной и патентно-юридической деятельности, начальник информационно-издательского отдела, начальник редакционно-издательского отдела, начальник отдела внутренних и внешних коммуникаций, заведующий лабораторией химии минерального сырья, начальник отдела научного обеспечения и производства и другие руководители структурных подразделений	30 503
2 квалификационный уровень – минимальный размер оклада	
Главный энергетик	31929
Заместитель главного бухгалтера, первый заместитель главного бухгалтера (должности в управлении бухгалтерского учета и финансового планирования ФИЦ Коми НЦ УрО РАН)****	31929
Профессиональная квалификационная группа работников подразделений сферы образования	
Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава	
1 квалификационный уровень – минимальный размер оклада	
Преподаватель (ассистент)	26 114
Преподаватель (ассистент) при наличии ученой степени кандидата наук	29 405
2 квалификационный уровень – минимальный размер оклада	
Старший преподаватель	28 802
Старший преподаватель при наличии ученой степени кандидата наук	32 094
3 квалификационный уровень – минимальный размер оклада	
Доцент	32 258
Доцент при наличии ученой степени кандидата наук	35 550
4 квалификационный уровень – минимальный размер оклада	
Профессор при наличии ученой степени кандидат наук	36 647
Профессор при наличии ученой степени доктора наук	41 036
Профессиональная квалификационная группа работников подразделений сферы "Деятельность библиотек, архивов, музеев, и прочих объектов культуры"	
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематоргафии" - минимальный размер оклада	
Библиотекарь, библиограф	20 105
II категория	20 741
I категория	21 366
Ведущий	22 003
Главный библиотекарь, главный библиограф	22 957
Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематоргафии" - минимальный размер оклада	
Заведующий библиотекой, заведующий музеем	30 503
Профессиональная квалификационная группа работников подразделений сферы здравоохранения	
Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	
3 квалификационный уровень - минимальный размер оклада	
Медицинская сестра	17 885
5 квалификационный уровень - минимальный размер оклада	
Фельдшер	19 970
Старшая медицинская сестра	19 970

Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих	
Разряд выполняемых работ	
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень - минимальный размер оклада	
1 разряд	14 264
2 разряд	14 593
3 разряд	14 922
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень - минимальный размер оклада	
4 разряд	15 361
5 разряд	15 910
2 квалификационный уровень - минимальный размер оклада	
6 разряд	16 458
7 разряд	17 007
3 квалификационный уровень - минимальный размер оклада	
8 разряд	18 104

* должности в научных подразделениях

**оклады заместителей директора, главного бухгалтера Центра устанавливаются на 10-30% ниже оклада директора Центра

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

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