



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное научное учреждение
Уфимский федеральный исследовательский центр Российской академии наук

ПРИКАЗ

“ 22 ” января 20 24 г.

№ 35 (1252)

О утверждении Положения
об оплате труда работников УФИЦ РАН

С целью упорядочения оплаты труда сотрудников УФИЦ РАН,
п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников УФИЦ РАН (далее – Положение) в соответствии с приложением к настоящему приказу и ввести его в действие с 1 апреля 2024 г.

2. Признать утратившим силу с 1 апреля 2024 г. Положение об оплате труда работников УФИЦ РАН, утвержденное приказом от 16.07.2021 г. № 327 (1252).

3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя руководителя по финансово-экономической и проектной деятельности А.А. Фаттахова и руководителей обособленных структурных подразделений.

Руководитель

В.Б. Мартыненко

Положение**об оплате труда работников федерального государственного бюджетного научного учреждения Уфимского федерального исследовательского центра Российской академии наук (УФИЦ РАН)**

Оглавление

1. Общие положения	2
1.1 Цели Положения об оплате труда.....	2
1.2. Нормативная и правовая база.....	2
1.3. Система оплаты труда работников Центра.....	3
2. Порядок и условия оплаты труда работников Центра.....	4
2.1. Порядок установления системы оплаты труда.....	4
2.2. Порядок и условия установления окладов работников Центра.....	4
2.3. Порядок установления выплат компенсационного, стимулирующего, социального характера, включая оказание материальной помощи.....	5
3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера	5
3.1. Виды выплат компенсационного характера.....	6
3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.....	7
3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.....	7
3.4. 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).....	7
3.5. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.....	9
4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.....	9
4.1. Виды выплат стимулирующего характера.....	9
4.2. Показатели и критерии оценки эффективности труда работников.....	10
4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда.....	13
4.4. Выплаты за высокую квалификацию и качество выполняемых работ.....	14
4.5. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.....	16
4.6. Прочие стимулирующие выплаты.....	16
4.7. Премияльные выплаты по итогам работы.....	17
5. Условия оплаты труда руководителя Центра, его заместителей, научного руководителя Центра, главного бухгалтера.....	20
5.1. Условия оплаты труда руководителя Центра.....	20
5.2. Условия оплаты труда заместителей, научного руководителя Центра, главного бухгалтера.....	21
5.3. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера.....	21
6. Прочие выплаты.....	21
6.1 Выплаты руководителю Центра.....	21

6.2. Прочие выплаты работникам Центра.....	22
7. Порядок выплаты заработной платы и иных платежей.....	22
8. Заключительные положения.....	24

1. Общие положения

1.1. Цели Положения об оплате труда.

1.1.2. Положение об оплате труда работников УФИЦ РАН (далее – Положение) является локальным нормативным актом Федерального государственного бюджетного научного учреждения Уфимского Федерального исследовательского центра Российской академии наук (далее – Центра). Целью настоящего Положения является регламентирование и систематизация видов и форм оплаты труда, применяемых в Центре на основе действующих законодательных и нормативных актов Российской Федерации и Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

1.2. Нормативная и правовая база.

1.2.1. Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетке по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 14 августа 2008 г. N 425н "Об утверждении Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений";

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 декабря 2007 г. №822 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях";

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 декабря 2007 г. N 818 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях";

- Приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 1 февраля 2021 г. N 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";

- Приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 1 февраля 2021 г. N 70 "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по видам экономической деятельности "Деятельность в области здравоохранения" и «Деятельность по уходу с обеспечением проживания»;

- Приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 1 февраля 2021 г. N 73 "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству

науки и высшего образования Российской Федерации, по видам экономической деятельности "Деятельность творческая, деятельность в области искусства и организации развлечений" и «Деятельность библиотек, архивов, музеев и прочих объектов культуры;

- иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;

- Уставом УФИЦ РАН;

- коллективным договором между администрацией и работниками Центра.

1.3. Система оплаты труда работников Центра.

1.3.1. 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, средств, полученных в рамках реализации территориальной программы обязательного медицинского страхования и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования (далее - финансовое обеспечение).

1.3.2. Система оплаты труда работников Центра устанавливается соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и с учетом мнения представительного органа работников.

Система оплаты труда, включающая размеры окладов (должностных окладов) (далее - оклады), выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

Фонд оплаты труда работников Центра формируется из финансового обеспечения учреждения.

1.3.3. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с настоящим Положением, локальными нормативными актами Центра и коллективным договором.

1.3.4. В Центре устанавливается повременная система оплаты труда, если трудовым договором с работником не предусмотрено иное.

Повременная система оплаты труда предусматривает, что величина заработной платы работников зависит от фактически отработанного ими времени, учёт которого ведется в табелях учёта рабочего времени.

Для отдельных работников Правилами трудового распорядка и трудовым договором может устанавливаться ненормированный рабочий день, работа в режиме гибкого графика рабочего времени, суммированный учёт рабочего времени.

Суммированный учёт рабочего времени и оплата труда при суммированном учете рабочего времени производятся в соответствии с приложением № 8 к Положению.

1.3.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности (норму труда), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

1.3.6. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников Центра как по основным должностям, так и по должностям, замещаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников Центра, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится отдельно по каждой из должностей.

1.3.7. 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.

1.3.8. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

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

1.3.10. Фиксированный размер оклада, размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

2. Порядок и условия оплаты труда работников Центра.

2.1. Порядок установления системы оплаты труда.

2.1.1. Система оплаты труда работников Центра устанавливается с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и (или) профессиональных стандартов;

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

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);

перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, (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 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878);

мнения представительного органа работников;

отраслевого (межотраслевого) соглашения;

систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

2.2. Порядок и условия установления окладов работников Центра.

2.2.1. Размеры окладов работников Центра устанавливаются на основе отнесения их профессий (должностей) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ).

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

Должностные оклады по соответствующим квалификационным уровням / ПКГ могут устанавливаться с учётом повышающего коэффициента по занимаемой должности. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности

трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности. В повышающих коэффициентах к окладу по должностям, по которым в соответствии с квалификационными требованиями предусмотрены учёные степени, учитываются доплаты за наличие у работников учёной степени. Размер должностного оклада с учётом повышающего коэффициента по занимаемой должности не может быть выше размера должностного оклада более высокого квалификационного уровня / ПКГ (за исключением научных работников).

Размеры окладов по ПКГ (уровням) приведены в приложениях 1-2 к Положению.

2.2.2. Оклады пересматриваются Центром в случае, если они установлены в меньшем размере, чем Положением. Принятие Положения не является основанием для снижения окладов, если они установлены в большем размере.

2.2.3. Оклады заместителей руководителей (директоров, главного врача) обособленных структурных подразделений Центра (далее – ОСП), главного бухгалтера ОСП, заместителей начальников структурных подразделений (далее – СП) Центра, за исключением должностного оклада заместителей главного бухгалтера, устанавливаются на 10-20% ниже окладов руководителей (директоров, главного врача) соответствующих ОСП, начальников СП.

2.2.4. Оклад главной медицинской сестры Поликлиники УФИЦ РАН устанавливается в размере на 30-50% ниже должностного оклада главного врача Поликлиники УФИЦ РАН.

2.2.5. Размеры окладов работников, не включенных в ПКГ, устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде схем окладов.

2.2.6. В положении об оплате труда работников Центра, предусматриваются конкретные размеры окладов по соответствующим должностям и профессиям (группам должностей и профессий). С учетом финансового обеспечения выполнения Центром государственного задания может производиться корректировка минимальных размеров окладов работников в сторону их повышения.

2.2.7. Увеличение размеров должностных окладов производится приказом руководителя Центра на основании:

- решения Правительства Российской Федерации и/или постановлений (распоряжений) и приказов вышестоящей организации об увеличении оплаты труда (индексации), обеспечиваемой за счет средств федерального бюджета;
- увеличения минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом.

При индексации заработной платы размеры должностных окладов округляются до полного рубля в пользу работника.

2.3. Порядок установления выплат компенсационного, стимулирующего, социального характера, включая оказание материальной помощи.

2.3.1. С учетом условий труда работникам Центра устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III Положения.

2.3.2. Работникам Центра устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV Положения.

2.3.3. Работникам Центра устанавливаются прочие выплаты, в том числе социального характера, включая оказание материальной помощи, предусмотренные главой VI Положения.

2.3.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются на срок не более чем до конца одного календарного года, в пределах финансового обеспечения. За фактически выполненный объем работ могут быть установлены единовременные выплаты.

2.3.5. Для установления показателей результативности научной деятельности (далее – ПРНД) в обособленных структурных подразделениях Центра, структурных подразделениях, выполняющих научно-исследовательские работы, приказами руководителя Центра/руководителя ОСП создаются Комиссии по установлению показателей результативности научной деятельности (далее – Комиссия по ПРНД). Комиссия по ПРНД

проводит заседания и принимает решения на основании методики определения ПРНД научных сотрудников. Решение Комиссии по ПРНД оформляется протоколом, который представляется на рассмотрение и утверждение руководителю Центра/руководителю ОСП. По итогам рассмотрения издается соответствующий приказ.

Научные сотрудники и (или) руководители научных подразделений представляют в Комиссию по ПРНД материалы об установлении ПРНД научным сотрудникам.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителя, научному руководителю, главному ученому секретарю/ученому секретарю и главному бухгалтеру производятся по представлению руководителя Центра/руководителя ОСП.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера начальникам управлений, руководителям структурных подразделений производятся на основании представлений руководителя Центра/руководителей ОСП, заместителей руководителей, курирующих данные подразделения и на основании приказа руководителя Центра/руководителя ОСП.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам производятся на основании представлений руководителя Центра/руководителей ОСП, руководителей структурных подразделений, согласованных с курирующим заместителем руководителя, начальником управления и на основании приказа руководителя Центра/руководителя ОСП.

Выплаты за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются по представлению должностных лиц, назначенных ответственными за охрану труда и на основании приказа руководителя Центра/руководителя ОСП.

Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, также за работу с шифрами, устанавливаются по представлению должностных лиц по защите государственной тайны и информации и на основании приказа руководителя Центра/руководителя ОСП.

Выплаты за непрерывный медицинский стаж работы, выслугу лет, устанавливаются по представлению начальника отдела кадров или должностных лиц, назначенных ответственными за ведение кадровой работы и на основании приказа руководителя ОСП.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера в случае повышения фонда оплаты труда работникам при принятии руководителем Центра решения об увеличении ФОТ путем увеличения выплат компенсационного и стимулирующего характера на основании постановлений (распоряжений) Правительства РФ, Указов Президента РФ, постановлений (распоряжений) и приказов вышестоящей организации и иных нормативных документов (индексация оплаты труда, повышение минимального размера оплаты труда и т.д.) может производиться на основании представления начальника финансово-экономической службы или должностных лиц, назначенных ответственными за ведение финансово-экономической работы по приказу руководителя Центра/руководителя ОСП.

Расчет выплат компенсационного и стимулирующего характера производится путем индексации ранее установленных надбавок с применением коэффициента, установленного нормативными документами.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Виды выплат компенсационного характера.

3.1.1. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам Центра устанавливаются выплаты компенсационного характера.

3.1.2. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам Центра осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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, а также за работу с шифрами.

Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться в процентах к должностному окладу или в абсолютном размере.

3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

Размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются дифференцированно, в зависимости от степени вредности (класса, подкласса) по результатам специальной оценки условий труда в размерах согласно Приложению № 3 п. 2 к настоящему Положению.

Повышение оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеющих в своей структуре клинические, поликлинические подразделения (клиники), производится в порядке, установленном для указанных работников сферы здравоохранения (Приложение 3 п.1).

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.3.1. В районах с особыми климатическими условиями к заработной плате работников Центра применяются:

- а) районные коэффициенты;
- б) коэффициенты за работу в пустынных и безводных местностях;
- в) коэффициенты за работу в высокогорных районах;
- г) процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока.

Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации производится в порядке и размере не ниже установленного трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4. 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).

3.4.1. 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 устанавливается доплата, размер которой определяется соглашением сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются работодателем по соглашению с работником и составляют до 100 процентов должностного оклада по совмещаемой профессии (должности) по штатному расписанию, при этом необходимо учитывать степень занятости работника по основным должностным обязанностям. Конкретный размер доплаты отражается в дополнении к трудовому договору. При этом указывается, какую конкретно работу и в каком объеме будет выполнять работник, установлена ли доплата в процентном отношении к

тарифной ставке или окладу либо в абсолютном размере, на какой срок установлена эта доплата (месяц, полугодие и т.п.). На основании указанного соглашения руководитель Центра/руководитель ОСП издает соответствующий приказ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 ТК РФ) и составляет до 100% должностного оклада отсутствующего работника по штатному расписанию.

В каждой конкретной ситуации издается приказ с указанием: объема дополнительно выполняемых работ; срока выполнения обязанностей временно отсутствующего работника; конкретного размера доплаты (например, 50% оклада по основной работе).

Если выполнение обязанностей временно отсутствующего работника приказом возложено на нескольких работников, то установление доплаты возможно как в равной степени каждому из них, так и дифференцированно в зависимости от конкретного объема дополнительно выполняемых каждым работником работ (например, одному работнику - 30%, другому - 20%, третьему - 50% должностного оклада).

В должностных инструкциях отдельных категорий работников могут предусматриваться случаи, когда в период отсутствия на рабочем месте другого работника со схожей трудовой функцией они исполняют обязанности отсутствующего работника. Указанные положения должностных инструкций, являющихся неотъемлемой частью трудовых договоров, не предполагают осуществление доплат, поскольку в таком случае данная работа (исполнение обязанностей временно отсутствующего работника) выполняется в рамках заключенного трудового договора.

3.4.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам Центра за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878) и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, N 30, ст. 3640).

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются приказом руководителя Центра/руководителя ОСП. Оплата за работу в ночное время производится с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных штатным расписанием, с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

3.4.3. Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам Центра устанавливаются в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2017, N 25, ст. 3594).

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки.

работникам, получающим оклад (должностной оклад) - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных штатным расписанием за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера (в одинарном размере), предусмотренных штатным расписанием за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Оплата работы в выходной или нерабочий праздничный день производится по

приказу руководителя Центра/руководителя ОСП на основании табеля учета рабочего времени.

3.4.4. Работники, труд которых оплачивается на основе повременной системы оплаты труда, в некоторых случаях могут выполнять работы, не соответствующие присвоенной им квалификации.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации, когда фактически затраченное время на их выполнение учесть невозможно, его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

3.4.5. Оплата за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

К таким условиям могут быть отнесены:

- неблагоприятная экологическая среда (шум, загрязнение воздуха выше допустимых норм и др.) непосредственно на рабочем месте;

- разъездной характер работы;

- высокая или низкая температура воздуха в месте непосредственной профессиональной деятельности выше допустимого уровня (работа на открытом воздухе, в горячих цехах и т.п.);

- ненормированный рабочий день;

- высокая напряженность труда, постоянная или периодически возникающая;

- повышенное внимание к соблюдению требований безопасности при проведении работ в условиях контакта с действующим оборудованием, установками, аппаратурой, представляющими опасность для жизни и здоровья;

- повышенная ответственность за обеспечение безопасных условий труда подчиненных работников;

- повышенная ответственность за соблюдение норм, регулирующих порядок хранения, обработки и защиты персональных данных работников;

- разрыв смены (для водителей легковых автомобилей и сторожей).

Эта надбавка носит компенсационный характер, обусловленный необходимостью оценки дополнительных в процессе деятельности работника, напряжения (физического, умственного, эмоционального), внимания, затрат (времени и труда), а также повышенной ответственности, безопасности и т.п.

3.4.6. Работникам, проработавшим неполный месяц, выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении к должностному окладу и/или в абсолютном размере, начисляются пропорционально отработанному времени. Абсолютный размер каждой выплаты исчисляется из должностного оклада без учета других выплат.

3.5. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

3.5.1. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

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

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Виды выплат стимулирующего характера.

4.1.1. В целях поощрения работников Центра за выполняемую работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за высокую квалификацию и качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы работникам, осуществляющим свою трудовую

деятельность в медицинских подразделениях Центра;

премиальные выплаты по итогам работы;

прочие стимулирующие выплаты.

4.1.2. Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет всех источников финансового обеспечения.

4.1.3. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, сформированного за счет всех источников финансирования.

4.1.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, и конкретизируются в трудовом договоре работника.

4.1.5. Стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютном значении и максимальными размерами не ограничиваются.

4.1.6. Работникам, проработавшим неполный месяц, выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и/или в абсолютном значении, начисляются пропорционально отработанному времени. Абсолютный размер каждой выплаты исчисляется из оклада (должностного оклада) без учета других выплат и повышающего коэффициента к окладу.

4.1.7. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств субсидий из федерального бюджета, а также при ухудшении качества выполняемой работы, руководитель Центра/руководитель ОСП имеет право приостановить выплаты стимулирующего характера, либо пересмотреть их размеры. Ухудшение качества выполняемой работы оформляется документально с указанием конкретных фактов, являющихся основанием для приостановки выплат стимулирующего характера или пересмотра их размеров. Данное основание не применяется по отношению к выплатам по ПРНД.

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

4.2. Показатели и критерии оценки эффективности труда работников.

4.2.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников Центра устанавливаются с учетом разрабатываемых в Центре показателей и критериев оценки эффективности труда работников. При установлении выплат стимулирующего характера учитывается:

4.2.2. Для руководителей (директоров, главного врача) ОСП:

- успешное выполнение ОСП государственного задания на оказание услуг (выполнение работ) за определённый срок (квартал, год);

- выполнение ОСП целевых показателей (индикаторов) эффективности работы (не менее значения, установленного в плане мероприятий ОСП);

- удельный вес средств, полученных ОСП из внебюджетных источников (не менее значения, установленного в плане мероприятий ОСП);

- отсутствие замечаний структурных подразделений Центра в части предоставления ОСП информации по запросам;

- доведение отношения средней заработной платы научных сотрудников, медицинских работников к средней заработной плате в соответствующем регионе до необходимого уровня;

- соблюдение сроков и порядка предоставления в Центр бюджетной и бухгалтерской отчетности, статистических форм отчетности;

- объем субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), и (или) объем средств, полученных в рамках реализации территориальной программы обязательного медицинского страхования. Размеры выплат стимулирующего характера руководителям (директорам, главному врачу) обособленных структурных подразделений устанавливаются расчетным путем в порядке, установленном приложением № 4 к настоящему Положению. Конкретный размер выплат стимулирующего характера в виде надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в пределах расчетного в зависимости от финансовых возможностей Центра/ОСП и ежегодно утверждается руководителем Центра.

4.2.3. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя Центра/руководителя ОСП по научной работе и главному ученому секретарю/ученому секретарю устанавливаются с учетом дополнительных критериев:

- обеспечение успешного выполнения государственного задания и планов НИР;
- организация и успешное выполнение особо важных и приоритетных работ по важнейшим направлениям научных исследований;
- организация и проведение работ по патентованию научных разработок;
- организация подготовки кадров высшей квалификации;
- организация и проведение работ в области интеграции науки и образования;
- разработка и реализация предложений по совершенствованию научной и научно-организационной деятельности Центра;
- организация инновационной деятельности;
- коммерциализация результатов НИР;
- выполнение дополнительных научно-организационных обязанностей: руководство диссертационными советами, комиссиями, семинарами, редактирование научных изданий, научное руководство структурным подразделением.

4.2.4. Для научных работников Центра:

трудовой вклад научного работника в выполнение проводимых Центром научно-исследовательских работ (в составе временных творческих коллективов), в том числе в части количественного обеспечения показателей объема работы, отраженных в государственном задании;

участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также участие в семинарах, проводимых Центром, выступления по поручению руководства Центра на конференциях и симпозиумах;

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

публикации по профилю научной деятельности Центра монографий, книг и учебников;

- осуществляемое по поручению руководства Центра/ОСП наставничество, научное руководство научно-исследовательской работой аспирантов, чтение лекций, проведение практических занятий, семинаров, коллоквиумов, контроль (прием вступительных испытаний, прием зачетов, предусмотренных учебным планом, прием кандидатских экзаменов, итоговая аттестация; участие в аттестационной комиссии), руководство всеми видами практик, разработка программ аспирантуры;

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

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

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

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

участие в методической работе и инновационной деятельности Центра;

освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;

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

использование новых эффективных технологий в процессе работы;

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

достижения в инновационной деятельности Центра;

выполнение особо важных и срочных работ;

выполнение дополнительных научно-организационных обязанностей: руководство диссертационными советами, комиссиями, семинарами, редактирование научных изданий;

другие показатели и условия.

4.2.5. Для работников, осуществляющих свою трудовую деятельность по должностям руководителей, специалистов и служащих:

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

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

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

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

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие работника в выполнении особо важных и срочных работ;

- непосредственное участие в выполнении грантов, конкурсах, договорах гражданско-правового характера и других приносящих доход мероприятиях.

4.2.6. Для медицинских и фармацевтических работников:

- выполнение плановых показателей объемов медицинской помощи;

- удовлетворенность населения качеством медицинской помощи;

- внедрение новых современных методик лечения;

- участие в федеральных и отраслевых программах;

- применение в практической работе новых медицинских технологий;

- осуществляемое по поручению руководства наставничество и педагогическую деятельность;

- соблюдение стандартов медицинской помощи и порядка оказания медицинской помощи, соблюдение клинических рекомендаций, протоколов лечения больных с различными нозологиями;

- освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;

- преемственность в работе поликлиники и стационара;

- соблюдение санитарно-эпидемиологического режима и различных санитарных правил.

4.2.7. 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;

другие показатели и условия.

4.2.8. Для всех категорий работников:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных

обязанностей в соответствующем периоде;

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

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Центра;

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;

разработка и внедрение рационализаторских предложений;

другие показатели и условия.

4.2.9. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Условия получения выплат стимулирующего характера, критерии и показатели, определяющие достижение этих условий, а также периодичность данных выплат устанавливаются в действующем трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работника.

4.2.10. Условия прекращения (остановки) осуществления выплат стимулирующего характера должны быть связаны со сроками, установленными в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работника.

4.2.11. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера, которая выплачивается работнику с периодичностью, указанной в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), определяется с учетом достижения условий (значений критериев и показателей), установленных для данной выплаты.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда.

4.3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в виде надбавки с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников.

Основания для установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы:

- напряженность труда, характеризуемая сокращением затрат рабочего времени на выполнение трудовых операций относительно установленных норм времени;

- интенсивность труда, характеризующая степень занятости работника активной работой в течение всего рабочего времени;

- результативность труда, характеризуемая добросовестным и инициативным исполнением работником своих должностных (профессиональных) обязанностей, достижением (превышением) установленных показателей (норм);

- привлечение работника к выполнению срочных, особо важных и ответственных работ;

- 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;

- выполнение трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени;

- ведение делопроизводства внутри структурного подразделения, своевременное составление актов об уничтожении документов, не предназначенных для сдачи в архив, своевременная сдача документов, подлежащих хранению в архиве;

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

- выполнение не предусмотренных трудовым договором обязанностей председателя и членов конкурсной и других комиссий (устанавливается за период, в котором проводилась работа комиссии);

- руководство бригадой (устанавливается в тех случаях, когда работы выполняются специализированными подразделениями рабочих под единым руководством работника, должностной оклад которого определяется как оклад рабочего и отдельно в штатном расписании и расчете фонда оплаты труда не выделяется);

- выполнение дополнительного объема работ, связанных с обеспечением исследований по хозяйственным договорам (соглашениям, контрактам), грантам российских и международных фондов на проведение исследований, разработок и других работ, предусмотренных Уставом Центра;

- научное руководство научно-исследовательской работой аспирантов, чтение лекций, проведение практических занятий, семинаров, коллоквиумов, контроль (прием вступительных испытаний, прием зачетов, предусмотренных учебным планом, прием кандидатских экзаменов, итоговая аттестация; участие в аттестационной комиссии), руководство всеми видами практик, разработка программ аспирантуры;

- выполнение обязанностей материально-ответственного лица с учетом номенклатуры и объема вверенных материальных ценностей;

- организация семинаров, конференций, симпозиумов и других мероприятий, связанных с уставной деятельностью Центра, а также мероприятий, повышающих авторитет, имидж и деловую репутацию Центра.

4.4. Выплаты за высокую квалификацию и качество выполняемых работ.

4.4.1. Выплаты за высокую квалификацию и качество выполняемых работ устанавливаются в виде надбавки с целью мотивации работников к повышению уровня квалификации и достижению высокого качества результатов труда. Основными учитываемыми показателями для установления надбавки являются:

- наличие квалификационной категории, почетного звания;

- сложность и многообразие трудовых операций, выполняемых в процессе трудовой деятельности;

- профессионализм и высокое качество выполнения производственных заданий;

- применение новых форм, методов и технологий в трудовой деятельности;

- профессионализм при проведении предварительного контроля до начала совершения фактов хозяйственной жизни и текущего контроля в процессе совершения факта хозяйственной жизни и принятия решений;

- качественное и в полном объеме проведение обязательной инвентаризации имущества и обязательств;

- отсутствие обоснованных претензий (рекламаций) со стороны заказчиков и руководства Центра к выполненным работам.

4.4.2. Выплаты за высокую квалификацию и качество выполняемых работ устанавливаются с учетом результатов работы двух предшествующих месяцев.

4.4.3. Основания для установления надбавки за высокую квалификацию и качество выполняемых работ:

- своевременное и качественное выполнение государственного задания;

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

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

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

- разумная инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- использование новых эффективных технологий в процессе работы;

- достижения в инновационной деятельности Центра;

Надбавка за профессиональное мастерство устанавливается квалифицированным рабочим. Профессиональное мастерство предполагает:

- соответствующее профессиональное образование;

- определенный стаж и опыт работы по специальности;

- высокое стабильное качество труда, выполняемых работ, освоение новых профессий и смежных функций;

- высокая ответственность работника за исполнение своих обязанностей;

- наличие у работника определенной квалификационной категории, которая необходима для выполнения поручаемой работы;

- наличие у работника почетных званий республиканского и выше уровня по основному направлению профессиональной деятельности (по профилю выполняемой работы); при наличии двух или более почетных званий надбавка устанавливается за одно почетное звание по выбору работника;

Надбавка за профессиональное мастерство вводится с целью усиления заинтересованности работника в постоянном повышении своего профессионального мастерства, максимального использования интеллектуальных творческих способностей и возможностей, выполнения работ на высоком уровне с использованием достижений передового опыта в отрасли.

Надбавка за высокую квалификацию (классность) водителям устанавливается по решению специально созданной приказом руководителя Центра/руководителя ОСП квалификационной комиссии в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 20 февраля 1984 г. № 58/2-102 «Об утверждении Квалификационного справочника профессий рабочих, которым устанавливаются месячные оклады».

Ежемесячная надбавка за классность водителям может устанавливаться в следующих размерах:

- водителю 2 класса в размере 10 процентов должностного оклада;

- водителю 1 класса в размере 25 процентов должностного оклада.

Водителям легковых автомобилей может устанавливаться надбавка за разрыв смены или за ненормированный рабочий день, за безаварийную работу и содержание автомобиля в надлежащем техническом состоянии.

Надбавка за высокую квалификацию и качество выполняемых работ специалистов, служащих и руководителей структурных подразделений устанавливается на основании следующих показателей и критериев:

- уровень образования, объем специальных знаний;

- стаж работы в данной или аналогичной должности;

- успешное и добросовестное выполнение своих должностных обязанностей;

- знание иностранных языков для работников, должностные обязанности которых предполагают использование знания иностранных языков;

- наличие у работника документов, подтверждающих повышение профессиональной подготовки;

- наличие у работника почетных званий республиканского и выше уровня по основному направлению профессиональной деятельности (по профилю выполняемой работы); при наличии двух или более почетных званий надбавка устанавливается за одно почетное звание по выбору работника;

- степень самостоятельности при принятии решений в процессе выполнения должностных обязанностей;

- деловые качества работников, бережное отношение к расходованию материальных и других видов ресурсов, активность работника в рационализации трудовых процессов;

Дополнительно для руководителей структурных подразделений:

- умение организовать труд подчиненных и обеспечить руководство их работой;

- уважительный стиль общения с подчиненными и с вышестоящими руководителями;

- реально осуществляемый масштаб руководства;

- конструктивное взаимодействие с руководителями других структурных подразделений по межфункциональным вопросам.

Надбавки за квалификационную категорию, учёную степень, наличие почётного звания устанавливаются только медицинским работникам, при наличии средств фонда

оплаты труда. Надбавки устанавливаются в процентах к должностному окладу. Размеры надбавок приведены в Приложении № 5 к настоящему Положению.

Надбавки за квалификационную категорию, учёную степень, наличие почётного звания суммируются по каждому из оснований. Надбавки за учёную степень, наличие почётного звания применяются только по основной работе. При наличии у работника двух почётных званий «Народный врач» и «Заслуженный врач» надбавка применяется по одному из оснований.

4.5. Выплаты за стаж непрерывной работы работникам, осуществляющим трудовую деятельность в медицинских подразделениях Центра.

4.5.1. Надбавки за стаж непрерывной работы работникам, осуществляющим свою трудовую деятельность в медицинских подразделениях Центра, устанавливаются за непрерывный медицинский стаж работы, при наличии средств фонда оплаты труда. Конкретный размер надбавки и порядок исчисления стажа непрерывной работы приведены в Приложении № 6 к настоящему Положению.

4.6. Прочие стимулирующие выплаты.

4.6.1. Надбавка за выполнение дополнительного объема работ (прочие выплаты) устанавливается непосредственным исполнителям работ и содействующим по проектам федеральных и региональных целевых программ, по грантам российских и международных фондов, по договорам (соглашениям, контрактам) на проведение исследований, разработок, на оказание платных медицинских услуг и других работ (услуг), предусмотренных Уставом Центра. Источником финансирования указанной надбавки являются средства, поступающие от приносящей доход деятельности. Надбавка устанавливается в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного сметой расходов по гранту, проекту, договору. Размер надбавки для конкретного работника определяется исходя из объема и значимости выполняемых им работ и достигнутых им лично практических результатов. Надбавка выплачивается работникам при условии поступления денежных средств от заказчиков указанных работ.

4.6.2. Надбавка за выполнение особо важных работ (прочие выплаты) устанавливается непосредственным исполнителям работ и содействующим по государственным программам и проектам в рамках Программы фундаментальных научных исследований государственных академий наук, по приоритетным направлениям Президиума РАН, отделений РАН по областям и направлениям наук. Источником выплаты указанной надбавки являются дополнительные субсидии из федерального бюджета, выделяемые Центру в составе финансирования, для проведения работ по соответствующим программам. Надбавка устанавливается в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного сметой расходов по проекту. Размер надбавки для конкретного работника определяется исходя из объема и значимости выполняемых им исследований и достигнутых им лично научных и практических результатов.

4.6.3. Надбавка за выполнение дополнительных научно-организационных обязанностей (прочие выплаты) устанавливается научным работникам и руководителям научных подразделений, выполняющих помимо научных исследований, значительные объемы постоянных поручений научно-организационного характера (руководство секциями, научными советами, комиссиями и т.п.). Источником финансирования надбавки являются субсидии из федерального бюджета.

4.6.4. Персональная надбавка для молодого специалиста устанавливается в целях привлечения к работе и закрепления в Центре талантливой молодежи, развития её творческой активности. К молодым специалистам относятся работники в возрасте до 35 лет, выполнение обязанностей которых предусматривает наличие профессионального (специального) образования. Надбавка устанавливается в размере до 30% к должностному окладу молодым специалистам, работающим в Центре по основному месту работы, в том числе на условиях неполной занятости. Молодым специалистам, работающим по совместительству, а также принятым на штатные должности по приносящей доход деятельности, надбавка не устанавливается. Источником финансирования надбавки

являются субсидии из федерального бюджета.

4.6.5. Рейтинговая стимулирующая надбавка устанавливается научным сотрудникам на основе показателей результативности научной деятельности (ПРНД). Научным сотрудникам по основному месту работы надбавка устанавливается вне зависимости от занимаемой ставки в абсолютном размере и выплачивается пропорционально отработанному времени. Перечень таких показателей и методика определения индивидуального рейтинга определяются приложением 7 настоящего положения.

4.7. Премияльные выплаты по итогам работы.

4.7.1. Руководитель Центра/руководитель ОСП поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии), рекомендует к государственным наградам.

Фонд выплат стимулирующего характера в виде премий (далее - премиальный фонд, премиальные выплаты) формируется в пределах фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

Предусмотрена возможность поквартального премирования работников (за 4 квартал с учетом итогов работы за год), полугодового премирования, а также выплата единовременных (разовых) премий за достижение конкретных показателей или выполнение ответственных, важных и срочных работ.

Премирование руководителей ОСП осуществляется по отдельному Положению, утверждаемому руководителем Центра.

Выплаты премий осуществляются с учетом времени, фактически отработанного (в таблице учета рабочего времени зафиксированы рабочие дни) в течение отчетного периода и составляющего не менее 2 -х месяцев в квартале.

4.7.2. Премияльные выплаты научным сотрудникам устанавливаются по итогам выполнения НИР на основании отчета руководителя структурного подразделения (лаборатории) и представления руководителя Центра/ руководителя ОСП/руководителя структурного подразделения (лаборатории).

Основания для премирования научных сотрудников:

- достижение высоких научных результатов мирового уровня;
- проведение исследований, если их результаты обеспечивают приоритет Центра по закрепленным научным направлениям;
- высокие достижения и большой личный вклад в фундаментальные и прикладные научные исследования;
- успехи в области разработки новых материалов и/или технологий;
- качество и эффективность исследований по результатам работы (по завершении работы, этапа);
- своевременное, качественное и в полном объеме исполнение должностных обязанностей в отчетном периоде;
- разработка эффективных инициативных предложений по совершенствованию научной и научно-организационной деятельности;
- достижения в инновационной деятельности;
- участие в организации и проведении научных мероприятий (съездов, конференций, симпозиумов, семинаров);
- активное участие в пропаганде научных знаний (чтение лекций, в том числе научно- просветительского характера).
- подготовку и проведение конференций, семинаров, олимпиад, выставок, круглых столов, презентаций, связанных с основной деятельностью Центра;
- особые успехи в повышении культурного и художественного уровня проводимых мероприятий;
- непосредственное участие в пуско-наладочных работах нового оборудования, приборов, механизмов;

- победа в конкурсах, в том числе молодых ученых, проводимых в соответствии с положениями, принятыми Ученым советом, или в разовом порядке;
- коммерциализация результатов работ, выполненных в рамках объемов субсидий, выделенных из федерального бюджета;
- привлечение дополнительных источников финансирования;
- разработка и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, улучшений условий труда, техники безопасности, пожарной безопасности;
- награждение государственными и ведомственными наградами;
- награждение грамотами, благодарственными письмами в связи с официальными торжественными датами и профессиональными праздниками;
- многолетний добросовестный труд;
- по результатам проведенных государственными органами проверок,
- прочие премиальные выплаты научным сотрудникам.

Кроме того, часть премиального фонда Центра/ОСП направляется на выплату:

- премий по результатам конкурса на лучшие научно-исследовательские и научно-прикладные работы года. Конкурс проводится в соответствии с «Положением о конкурсе на лучшие научно-исследовательские и научно-прикладные работы», принятым Ученым советом и утвержденным приказом руководителя Центра;
- премий молодым ученым за лучшую работу (исследование) по результатам конкурса работ молодых ученых в соответствии с «Положением о конкурсе молодых ученых на лучшую работу (исследование)», принятым Ученым советом и утвержденным приказом руководителя Центра.

4.7.3. Премии заместителям руководителя, научному руководителю, главному бухгалтеру, главному ученому секретарю/ученому секретарю, начальникам управлений выплачиваются по представлению руководителя Центра/руководителя ОСП.

4.7.4. Премии руководителям структурных подразделений выплачиваются на основании отчетов о работе подчиненных им работников и представлений руководителя Центра/руководителей ОСП, курирующих заместителей руководителя, начальников управлений, главного ученого секретаря/ученого секретаря по приказу руководителя Центра/руководителя ОСП.

Основания для премирования руководителей структурных подразделений:

- своевременное и качественное исполнение трудовых обязанностей по результатам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- проведение исследований, если их результаты обеспечивают приоритет Центра по закрепленным научным направлениям;
- высокие достижения и большой личный вклад в фундаментальные и прикладные научные исследования;
- успехи в области разработки новых материалов и/или технологий;
- подготовку и проведение конференций, семинаров, олимпиад, выставок, круглых столов, презентаций, связанных с основной деятельностью Центра;
- особые успехи в повышении культурного и художественного уровня проводимых мероприятий;
- непосредственное участие в пуско-наладочных работах нового оборудования, приборов, механизмов;
- своевременная подготовка инженерных сетей и оборудования к эксплуатации в зимних условиях;
- победа в конкурсах, в том числе молодых ученых, проводимых в соответствии с положениями, принятыми Ученым советом, или в разовом порядке;
- за победу в конкурсах охраны труда, техники безопасности, профессионального мастерства и др.;
- за своевременную подготовку и сдачу квартальной и годовой бухгалтерской, бюджетной, налоговой, статистической и иной отчетности;
- за награждение государственными и ведомственными наградами;

- за награждение грамотами, благодарственными письмами в связи с официальными торжественными датами и профессиональными праздниками;
- за многолетний добросовестный труд;
- за коммерциализацию результатов работ, выполненных в рамках объемов субсидий, выделенных из федерального бюджета;
- за привлечение дополнительных источников финансирования;
- за разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, улучшений условий труда, техники безопасности, пожарной безопасности;
- по результатам проведенных государственными органами проверок, на основании положительного решения органов государственной, исполнительной, судебной власти;
- прочие премиальные выплаты.

4.7.5. Премии работникам структурных подразделений, осуществляющим свою трудовую деятельность по должностям специалистов и служащих, выплачиваются на основании отчетов руководителей структурных подразделений и представлений руководителя Центра/руководителя ОСП/курирующих заместителей руководителя/начальников управлений/руководителей структурных подразделений.

Основания для премирования работников структурных подразделений Центра/ОСП:

- своевременное, качественное и в полном объеме исполнение работниками должностных обязанностей в соответствующем периоде, что в свою очередь обеспечило бесперебойную работу Центра/ОСП в целом в рамках его видов деятельности, предусмотренных Уставом, положением об ОСП;
- разработка, внедрение и применение инновационных технологий в инженерно-эксплуатационное и хозяйственное обслуживание, административное управление, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет;
- непосредственное участие в обеспечении безаварийной работы всех систем жизнеобеспечения, качественное и оперативное выполнение работ, связанных с подготовкой к зимнему сезону;
- непосредственное участие в оперативной подготовке и качественном проведении мероприятий (съездов, конференций, симпозиумов, выставок и других важных организационных мероприятий), связанных с основной деятельностью;
- обеспечение качественной работы структурных подразделений, связанной с эксплуатационным, инженерным, хозяйственным обслуживанием деятельности;
- выполнение непредвиденных, особо важных, ответственных и срочных работ;
- непосредственное участие в пуско-наладочных работах нового оборудования, приборов, механизмов;
- своевременная подготовка инженерных сетей и оборудования к эксплуатации в зимних условиях;
- разработка и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, улучшений условий труда, техники безопасности, пожарной безопасности;
- победа в конкурсах охраны труда, техники безопасности, профессионального мастерства и др.;
- своевременная подготовка и сдача квартальной и годовой бюджетной, бухгалтерской, статистической, иной отчетности;
- награждение государственными и ведомственными наградами;
- награждение грамотами, благодарственными письмами в связи с официальными торжественными датами и профессиональными праздниками;
- многолетний добросовестный труд;
- по результатам проведенных государственными органами проверок, на основании положительного решения органов государственной, исполнительной, судебной власти;
- прочие премиальные выплаты.

Премиальные выплаты учитывают не только выполнение работником на должном профессиональном уровне функций, обусловленных трудовым договором, но и в большей мере факторы, характеризующие сознательное отношение работника к труду, его

инициативность, творческий подход и т.д.

Премирование осуществляется на основе определенной непосредственным руководителем структурного подразделения индивидуальной оценки труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения Центром уставных задач и договорных обязательств. Премия устанавливается при условии соблюдения работником трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка.

4.7.6. Основаниями для лишения (снижения) премий являются:

- несвоевременное и ненадлежащее исполнение работниками должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностными инструкциями и (или) функциональными обязанностями, в том числе по проведению предварительного контроля и текущего контроля в соответствии с «Положением о внутреннем контроле УФИЦ РАН»;
- невыполнение инструкций, положений, регламентов, требований по охране труда, технике безопасности, пожарной и экологической безопасности;
- нарушение установленных требований по оформлению документации и результатов работ;
- нарушение сроков выполнения и сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями руководителя Центра/ОСП или договорными обязательствами Центра;
- нарушение трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных нормативных актов;
- невыполнение приказов, указаний и поручений (в рамках должностных обязанностей) непосредственного руководителя либо руководителя Центра/руководителя ОСП;
- наличие обоснованных претензий, рекламаций, жалоб от контрагентов и партнеров;
- нарушение порядка и сроков проведения обязательной инвентаризации имущества;
- выявление недостачи при проведении инвентаризации;
- необеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей;
- искажение отчетности;
- совершение иных нарушений, предусмотренных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения (совершение прогула, отсутствие на рабочем месте трех часов подряд (или суммарно в течение рабочего дня) без уважительной причины, появление на работе в нетрезвом состоянии, хищение государственного имущества и др.).

Лишение премии (снижение размера премии) производится на основании представления руководителя структурного подразделения/курирующего заместителя и (или) решения руководителя Центра/руководителя ОСП.

При наложении на работника дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора по соответствующим основаниям, премия не выплачивается с первого числа месяца, в котором наложено дисциплинарное взыскание, до снятия дисциплинарного взыскания в порядке, предусмотренном статьёй 194 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Условия оплаты труда руководителя Центра, его заместителей, научного руководителя Центра, главного бухгалтера

5.1. Условия оплаты труда руководителя Центра.

5.1.1. Условия оплаты труда руководителя Центра определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 16, ст. 1958; 2018, N 47, ст. 7262).

5.1.2. Размер оклада руководителя Центра определяется Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, и отражается в трудовом договоре либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем Центра.

5.1.3. Руководителю Центра устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

5.1.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю Центра осуществляется по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации за достижение высоких результатов работы руководителя Центра с указанием размера такой выплаты.

5.1.5. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются руководителю Центра 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 учреждений и их руководителей.

5.1.6. Руководителю Центра устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой 3 Положения в зависимости от условий труда.

5.2. Условия оплаты труда заместителей, научного руководителя, главного бухгалтера Центра.

5.2.1. Оклады заместителей руководителя, научного руководителя и главного бухгалтера Центра устанавливаются на 10-30% ниже оклада руководителя Центра приказами по Центру.

5.2.2. Заместители руководителя, научный руководитель Центра и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 3 и 4 Положения в зависимости от условий их труда.

5.3. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

5.3.1. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Центра и среднемесячной заработной платы работников Центра (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) не может превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), установленный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20 ноября 2018 г. N 64н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 10 декабря 2018 г., регистрационный N 52945).

6. Прочие выплаты.

6.1 Выплаты руководителю Центра.

6.1.1. Выплата материальной помощи руководителю Центра производится на основании подтверждающих документов в следующих случаях:

- а) вступление в брак руководителя Центра (в размере оклада);
- б) рождение ребенка у руководителя Центра (в размере оклада);
- в) смерть супруга, супруги, родителей, детей руководителя Центра (в размере оклада);
- г) утрата или повреждение имущества руководителя Центра в связи с несчастным случаем, стихийным бедствием (в размере оклада);
- д) 50-летие, 60-летие руководителя Центра и далее каждые пять лет (в размере оклада);
- е) болезнь руководителя Центра свыше одного месяца подряд (в размере оклада).

6.1.2. В случае смерти руководителя Центра материальная помощь выплачивается семье умершего (супруге (супругу), родителям, детям) на основании подтверждающих

родство документов (в размере оклада).

6.1.3. Решение о выплате материальной помощи руководителю Центра оформляется приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

6.2. Выплаты социального характера работникам Центра.

6.2.1. Материальная помощь выплачивается при возникновении у работников особых обстоятельств. Работник имеет право на получение материальной помощи по всем основаниям, не более одного раза в год по каждому из них, после рассмотрения мотивированного письменного заявления работника, и документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи, при наличии финансовой возможности.

№ п/п	Основание выплаты материальной помощи	Размер выплаты материальной помощи (тыс. руб.)
1.	Рождение (усыновление, удочерение) ребенка при представлении свидетельства о рождении (усыновлении, удочерении)	10,0
2.	Регистрация брака работника впервые при представлении свидетельства о заключении брака	5,0
3.	Возмещение части затрат на лечение самого работника, либо его близких родственников, находящихся на его иждивении, при представлении пакета документов, в том числе: подтверждающих оплату, заключения медицинского учреждения, листка временной нетрудоспособности сроком более 21 дня. Пакет документов представляется в Комиссию. Решение принимает Комиссия.	максимальный размер до 15,0
4.	Единовременная помощь работнику при несвоевременном получении от страховой компании страхового возмещения в связи с форс-мажорными обстоятельствами: несчастный случай производственного характера, стихийное бедствие, хищение и т.п. при представлении пакета подтверждающих документов в Комиссию. Решение принимает Комиссия.	10,0
5.	Смерть близких родственников (родителей, мужа, жены, детей) при представлении свидетельства о смерти.	15,0
6.	Смерть работника при представлении близкими родственниками свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство	15,0
7.	Единовременная помощь многодетным семьям, семьям с детьми-инвалидами, одиноким родителям 1 раз в год.	15,0
8.	Единовременная помощь работнику для подготовки детей в школу в 1-ый класс, на одного ребенка.	5,0

Выплата материальной помощи работникам производится на основании личного заявления работника по приказу руководителя Центра/руководителя ОСП. В исключительных случаях, по решению руководителя Центра/руководителя ОСП, работнику может быть выделена материальная помощь и в больших размерах.

Если оба супруга являются работниками Центра/ОСП, выплата производится одному из них (за исключением пунктов 3, 5, 7, пункта 6.2.1.).

6.2.2. Премирование работников за непроизводственные результаты деятельности при наличии финансовых возможностей и отсутствии дисциплинарных взысканий производится в следующих размерах:

№№ п/п	Основания выплаты премии	Максимальный размер премии, тыс.руб.
1	К юбилейной дате работника: 50 лет и далее каждое последующее пятилетие По представлению руководителя Центра/руководителя ОСП, заместителей руководителя, главного ученого секретаря/ученого секретаря, главного бухгалтера/главного бухгалтера ОСП, начальников управлений, руководителей структурных подразделений.	При стаже работы: до 10 лет – 5 000 руб. свыше 10 лет – 10 000 руб.
2	К юбилейным и праздничным датам по представлению руководителя Центра/руководителя ОСП: 2.1. к юбилейной дате организации 50, 100 лет и далее через каждые 50 лет; 2.2. к профессиональному празднику; 2.3. к праздничному дню (федеральные праздники); 2.4. к 23 февраля работникам – участникам боевых действий при наличии подтверждающих документов.	По решению руководителя Центра/руководителя ОСП
3	При увольнении в связи с выходом на пенсию впервые согласно статьи 80 Трудового кодекса РФ	При стаже работы: до 10 лет – 5 000 руб. от 10 до 20 лет – 10 000 руб. свыше 20 лет – 15 000 руб.

Заместители руководителя Центра, научный руководитель Центра, главный бухгалтер имеют право на получение выплат в соответствии с разделом 6.2. настоящего Положения.

7. Порядок выплаты заработной платы и иных платежей.

При выплате заработной платы бухгалтерская служба в письменном виде извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. По заявлению работника бухгалтерская служба организует данное извещение в электронном виде на указанную работником электронную почту.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска работникам производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Выплата пособия по временной нетрудоспособности производится в ближайший день выдачи заработной платы, следующий за датой представления надлежаще оформленного листка временной нетрудоспособности в бухгалтерскую службу.

Заработная плата и иные платежи выплачиваются непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается законом или трудовым договором.

8. Заключительные положения.

В Положение могут вноситься дополнения и изменения, не противоречащие действующему законодательству.

Все изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются в том же порядке, что и само Положение.

Положение согласовано с выборным профсоюзным органом
(протокол от _____ № _____)

Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (уровням)

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	Размер должностного оклада, руб.
Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам / квалификационным уровням должностей работников сферы научных исследований и разработок			
1. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня			
4 квалификационный уровень	Лаборант-исследователь	1	16 350
	Старший лаборант, стажер-исследователь	1,05369	17 230
2. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников третьего уровня			
1 квалификационный уровень	Специалисты с высшим образованием (инженер, математик, конструктор, электроник, старший лаборант и др.).	1	17 230
2 квалификационный уровень	Инженер-исследователь, математик, конструктор, электроник и др. II категории	1	18 660
3 квалификационный уровень	Инженер, математик, конструктор, электроник и др. I категории	1	20 190
4 квалификационный уровень	Инженер, математик, конструктор, электроник и др. с производным должностным наименованием «ведущий»	1	21 730
3. Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений			
1 квалификационный уровень	Младший научный сотрудник без ученой степени	1	26 120
	Младший научный сотрудник со степенью кандидата наук	1,12605	29 420
	Научный сотрудник без ученой степени	1,07352	28 050
	Научный сотрудник со степенью кандидата наук	1,19957	31 340
	Научный сотрудник со степенью доктора наук	1,36764	35 730

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	Размер должностного оклада, руб.
2 квалификационный уровень	Старший научный сотрудник, заведующий (начальник): аспирантурой, отделом научно-технической информации, другим структурным подразделением без ученой степени.	1	29 960
	Старший научный сотрудник, заведующий (начальник): аспирантурой, отделом научно-технической информации, другим структурным подразделением со степенью кандидата наук	1,10989	33 260
	Старший научный сотрудник, заведующий (начальник): аспирантурой, отделом научно-технической информации, другим структурным подразделением со степенью доктора наук	1,25641	37 650
3 квалификационный уровень	Ведущий научный сотрудник без ученой степени	1	33 800
	Ведущий научный сотрудник со степенью кандидата наук	1,0974	37 100
	Ведущий научный сотрудник со степенью доктора наук	1,22727	41 490
4 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) научно-исследовательским (конструкторским), экспертным отделом (лабораторией, отделением, сектором), директор центра, учёный секретарь, главный научный сотрудник без ученой степени	1	37 640
	Заведующий (начальник) научно-исследовательским (конструкторским), экспертным отделом (лабораторией, отделением, сектором), директор центра,	1,08746	40 940

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	Размер должностного оклада, руб.
	учёный секретарь, главный научный сотрудник с ученой степенью кандидата наук		
	Заведующий (начальник) научно-исследовательским (конструкторским), экспертным отделом (лабораторией, отделением, сектором), директор центра, учёный секретарь, главный научный сотрудник с ученой степенью доктора наук	1,20408	45 330
	Главный ученый секретарь без ученой степени	1,05102	39 570
	Главный ученый секретарь с ученой степенью кандидата наук	1,13848	42 860
	Главный ученый секретарь с ученой степенью доктора наук	1,2551	47 250
5 квалификационный уровень	Руководитель научного направления без ученой степени	1	41 480
	Руководитель научного направления со степенью кандидата наук	1,07936	44 780
	Руководитель научного направления со степенью доктора наук	1,18518	49 170
	Директор (начальник) обособленного структурного подразделения, главный врач, научный руководитель ОСП	1,25	51 850
Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам / квалификационным уровням общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих			
4. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»			

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	Размер должностного оклада, руб.
1 квалификационный уровень	Агент по закупкам, архивариус, делопроизводитель, кассир, комендант, секретарь, секретарь-референт, секретарь-машинистка, дежурный бюро пропусков, экспедитор, и другие должности служащих	1	14 270
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого уровня, по которым может устанавливаться наименование «старший»	1	14 710
5. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»			
1 квалификационный уровень	Диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, оператор диспетчерского движения и погр.-разг. работ, секретарь руководителя, техник и другие должности служащих	1	15 150
2 квалификационный уровень	Заведующий архивом, заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством и другие должности, а также должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория или производное должностное наименование «старший»	1	16 570
3 квалификационный уровень	Начальник хозяйственного отдела, заведующий научно-технической библиотекой, а также должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	1	17 890

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	Размер должностного оклада, руб.
4 квалификационный уровень	Мастер участка (включая старшего), механик, начальник автоколонны, заведующий виварием, а также должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	1	18 770
5 квалификационный уровень	Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской, начальник ремонтного цеха; начальник смены (участка), начальник цеха (участка)	1	19 970
6. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, документовед, инженер, инженер по защите информации; инженер по научно-технической информации; инженер по пожарной безопасности, программист, специалист, специалист по кадрам, специалист по охране труда, специалист по связям с общественностью, экономист, юристконсульт и другие специалисты	1	21 510
2 квалификационный уровень	Должности специалистов первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	1	23 270
3 квалификационный уровень	Должности специалистов первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	1	24 580

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	Размер должностного оклада, руб.
4 квалификационный уровень	Должности специалистов первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий», научный редактор	1	26 230
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; главный редактор, заместитель главного бухгалтера	1	28 310
7. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»			
1 квалификационный уровень	Начальник отдела кадров (спецотдела и др.), начальник отдела материально-технического снабжения, начальник отдела охраны труда, начальник отдела патентной и изобретательской работы, начальник планово-экономического отдела, начальник финансового отдела, начальник юридического отдела, помощник председателя и другие руководители	1	30 510
2 квалификационный уровень	Главный (механик, специалист по защите информации, инженер, энергетик, технолог и др.), начальник управления	1	31 930
Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам / квалификационным уровням должностей работников сельского хозяйства			
8. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников сельского хозяйства третьего уровня»			
1 квалификационный уровень	Агроном, зоотехник, ветеринарный врач	1	15 150
2 квалификационный уровень	Должности специалистов первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутриведомственная	1	15 370

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	Размер должностного оклада, руб.
	категория		
3 квалификационный уровень	Должности специалистов первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	1	15 690
4 квалификационный уровень	Должности специалистов первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться категория "ведущий"	1	16 240
Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам / квалификационным уровням должностей работников культуры, искусства и кинематографии			
9. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»			
	Библиотекарь, библиограф, лектор (экскурсовод)	1	18 000
	Библиотекарь II категории	1,02439	18 440
	Библиотекарь I категории	1,04878	18 880
	Библиотекарь с производным должностным наименованием «старший»	1,07317	19 320
	Библиотекарь с производным должностным наименованием «ведущий»	1,09756	19 760
10. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»			
	Заведующий отделом (сектором) библиотеки, заведующий отделом (сектором) музея	1	20 410
Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам / квалификационным уровням общепрофессиональных профессий рабочих			
11. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	Размер должностного оклада, руб.
1 квалификационный уровень	Профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; дворник; кассир билетный; кладовщик; курьер; оператор копировальных и множительных машин; переплетчик документов; сестра-хозяйка; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий	1	14 270
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший"	1	14 820
12. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»			
1 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	1	15 370

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	Размер должностного оклада, руб.
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1	16 460
3 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1	18 110
4 квалификационный уровень	Профессии рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	1	19 750

**Размеры окладов
по профессиональным квалификационным группам / квалификационным уровням
медицинских работников**

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	Размер должностного оклада, руб.
1. Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»			
1 квалификационный уровень	Санитарка, санитарка (мойщица), младшая медицинская сестра по уходу за больными, сестра-хозяйка, фасовщица		14270
2. Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»			
1 квалификационный уровень	Гигиенист стоматологический, инструктор-дезинфектор, инструктор по лечебной физкультуре, медицинский статистик, инструктор по трудовой терапии, медицинская сестра стерилизационной, продавец оптики, младший фармацевт, медицинский дезинфектор, медицинский регистратор		14490
2 квалификационный уровень	Помощник врача-паразитолога, врача-эпидемиолога, помощник энтомолога, лаборант, медицинская сестра диетическая, рентгенолаборант		15690

3 квалификационный уровень	Медицинская сестра, медицинская сестра палатная (постовая), медицинская сестра патронажная, медицинская сестра приемного отделения (приемного покоя), медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу, медицинская сестра по приему вызовов и передаче их выездным бригадам, зубной техник, фельдшер по приему вызовов и передаче их выездным бригадам, медицинский лабораторный техник, фармацевт, медицинский оптик-оптометрист		16900
4 квалификационный уровень	Акушерка, фельдшер, операционная медицинская сестра, медицинская сестра анестезист, зубной врач, медицинский технолог, медицинская сестра процедурной, медицинская сестра перевязочной, медицинская сестра врача общей практики, фельдшер-лаборант		18110
5 квалификационный уровень	Старший фармацевт, старшая медицинская сестра (акушерка, фельдшер, операционная медицинская сестра, зубной техник), заведующая молочной кухней, заведующий производством учреждений (отделов, отделений, лабораторий) зубопротезирования, заведующий аптекой лечебно-профилактического учреждения		19320
3. Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»			
1 квалификационный уровень	Врач-интерн, врач-стажёр, провизор-интерн, провизор-стажёр		26120

2 квалификационный уровень	Врачи-специалисты, кроме врачей специалистов, отнесённых к 3 и 4 квалификационным уровням, провизор-технолог, провизор-аналитик		29190
3 квалификационный уровень	Врачи-специалисты стационарных подразделений лечебно-профилактических учреждений, станций (отделений) скорой медицинской помощи и учреждений медико-социальной экспертизы, врачи-терапевты участковые, врачи-педиатры участковые, врачи общей практики (семейные врачи), кроме врачей-специалистов, отнесённых к 4 квалификационному уровню		32260
4 квалификационный уровень	Врачи-специалисты хирургического профиля, оперирующие в стационарах лечебно-профилактических учреждений, старший врач, старший провизор		35330
4. Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»			
1 квалификационный уровень	Заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, лабораторией, кабинетом, отрядом и др.), кроме заведующих отделениями хирургического профиля стационаров		38410
2 квалификационный уровень	Заведующий отделением хирургического профиля стационаров		41480

**Оплата труда работников, занятых на работах с вредными
и (или) опасными условиями труда**

1. Подразделения и должности с опасными для здоровья и тяжелыми условиями труда, работа в которых дает право работникам на расчёт выплат компенсационного характера

1.1.	Хирургические отделения (палаты) всех профилей стационаров, в т.ч. гравитационной хирургии крови
1.2.	Операционные блоки стационаров (клиник)
1.3.	Отделения (группы, палаты, кабинеты): анестезиологии-реанимации; реанимации и интенсивной терапии; для лечения больных с применением методов гемодиализа, гемосорбции, плазмофереза и ультрафильтрации;
1.4.	Рентгеновские, радиологические всех профилей и рентгенорадиологические отделы, отделения, лаборатории, группы и кабинеты; отделения рентгеноударно-волнового дистанционного дробления камней (ОРУДДК); центры, отделения, кабинеты рентгенохирургических методов диагностики и лечения
1.5.	Лаборатории, отделы, отделения при работе: с живыми возбудителями инфекционных заболеваний (или больными животными), с вирусами, вызывающими заболевания, а также при работе в эпидемических очагах инфекционных заболеваний; с агрессивными средами и химическими реагентами; по исследованию потенциально инфицированных материалов (биологических жидкостей и тканей); на микроскопах и полярископах с применением токсически иммерсионных жидкостей и шимерсионных объективов
1.6.	Отделения, кабинеты ультразвуковой диагностики, эндоскопические
1.7.	Должности в учреждениях науки, имеющих клинические подразделения: фармацевтический персонал аптек, аптечных складов и баз, занятый непосредственно фасовкой и контролем медикаментов; фармацевтический персонал контрольно-аналитических лабораторий, непосредственно выполняющий работу по анализу лекарственных средств; фасовщицы и санитарки-мойщицы аптечных учреждений; медицинский персонал приемных отделений стационаров (клиник); персонал централизованный стерилизационных
1.8.	Работа на лазерных установках и их обслуживание
1.9.	Персонал физиотерапевтических отделений, кабинетов, бальнео- и грязелечебниц (отделений), кабинетов, предусмотренных для: обслуживания больных в помещениях сероводородных, сернистых и углеводородных ванн и грязей; отпуска радоновых ванн, озокеритовых процедур; работа в грязелечебницах; для подогрева и подвозки грязей, приготовления искусственной сероводородной воды; постоянного обслуживания помещений сероводородных, сернистых, углеводородных и радоновых ванн; оборудования и текущего ремонта зданий и сооружений; приборов физиотерапевтических лечебниц (отделений); оборудования подвалов; нагревательных приборов ванных зданий; насосных станций, смесителей и резервуаров, трубопроводов и оголовков буровых скважин сероводородных, сернистых, углеводородных радоновых ванн; работы на генераторах УВЧ любой мощности (при отпуске в месяц в среднем не менее 10 процедур в смену)
1.10.	Работа с дезинфекционными, дезинсекционными и дератизационными средствами
1.11.	Уборка помещений научно-исследовательских подразделений, где производятся работы с живыми возбудителями (больными людьми или зараженными животными) инфекционных, грибковых и паразитарных заболеваний
1.12.	Работы, связанные с фасовкой высокотоксичных и дезинфекционных веществ
1.13.	Работа с аллергенами
1.14.	Работа с живыми возбудителями (или зараженными животными) инфекционных, туберкулезных, грибковых и паразитарных заболеваний
1.15.	Работа с трупным материалом
1.16.	Работа на электронных микроскопах
1.17.	Работа с промышленными ядами, токсическими веществами 1 и 2 классов опасности, а также веществами, обладающими установленными канцерогенными, мутагенными или аллергенными свойствами

1.18.	Отделы и отделения научно-исследовательских учреждений при работе с возбудителями особо опасных инфекций (зараженными животными или материалами), а также при работе в эпидемических очагах этих инфекций
1.19.	Отделения, лаборатории радиоиммунологического и цитогенетического профиля

2. Размеры повышения оплаты труда остальным работникам:

Класс условий труда	Подкласс условий труда	Размер повышения в % от должностного оклада
3	3.1	4
	3.2	8
	3.3	12
	3.4	20
4		40

**Порядок расчета
выплат стимулирующего характера руководителю (директору, главному врачу)
обособленного структурного подразделения УФИЦ РАН**

Предельный размер выплат стимулирующего характера руководителю (директору, главному врачу) обособленного структурного подразделения, осуществляется по следующей формуле:

$$B_i = (0,62 * X - A) + 0,1 * X * \frac{\Phi_i - \Phi_{\min}}{\Phi_{\max} - \Phi_{\min}},$$

где:

B_i - выплата стимулирующего характера руководителю (директору i -го ОСП, главному врачу);

X - должностной оклад руководителя Центра;

A - должностной оклад руководителя (директора, главного врача) ОСП;

Φ_i - объем финансирования на выполнение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) i -го ОСП (для научных подразделений), и (или) объем средств, полученных в рамках реализации территориальной программы обязательного медицинского страхования (для поликлиники);

Φ_{\max} , Φ_{\min} – минимальный и максимальный объемы финансирования на выполнение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) i -того ОСП (для научных учреждений) и (или) средств, полученных в рамках реализации территориальной программы обязательного медицинского страхования (для поликлиники)

Размеры надбавок к должностному окладу за квалификационную категорию, учёную степень, наличие почётного звания (для медицинских работников)

№ п/п	Наименование надбавки	Размер надбавки, в % от должностного оклада
1	За вторую квалификационную категорию	4
2	За первую квалификационную категорию	7
3	За высшую квалификационную категорию	10
4	За учёную степень доктора наук	20
5	За учёную степень кандидата наук	10
6	За наличие почётного звания	10

Размеры стимулирующих надбавок за непрерывный медицинский стаж работы и порядок исчисления стажа.

1. Стимулирующая надбавка за непрерывный медицинский стаж работы устанавливается в следующих размерах:

1.1. 20 процентов оклада за первые три года и 10 процентов за последующие два года непрерывной работы, но не выше 30 процентов оклада:

- всем медицинским работникам.

1.2. Работникам, занимающим по совместительству штатные должности медицинского персонала, надбавка выплачивается и по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

2. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение надбавки.

2.1. В стаж работы засчитывается:

2.1.1. Работникам, предусмотренным в подпункте 1.1. настоящего Приложения:

- время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству, на любых должностях, в том числе на должностях врачей и провизоров-интернов, врачей и провизоров-стажеров, в учреждениях здравоохранения, независимо от ведомственной подчиненности, социальной защиты населения и Госсанэпиднадзора;

- время пребывания в интернатуре на базе клинических кафедр высших медицинских образовательных учреждений;

- время пребывания в клинической ординатуре, а также в аспирантуре и докторантуре по клиническим и фармацевтическим дисциплинам в высших учебных образовательных и научно-исследовательских учреждениях;

- время работы в централизованных бухгалтериях при органах и учреждениях здравоохранения, при условии, если за ними непосредственно следовала работа в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения;

- время выполнения в учреждениях здравоохранения лечебно-диагностической работы, заведование отделениями и дополнительные дежурства, осуществляемые работниками государственных медицинских высших образовательных учреждений, в т.ч. учреждений дополнительного медицинского образования, и научных организаций;

- время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестер милосердия, в т.ч. старших и младших, обществ Красного Креста и его организаций;

- время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству, на врачебных и фельдшерских здравпунктах, являющихся структурными подразделениями предприятий (учреждений и организаций) независимо от форм собственности;

- время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков, Минюста России;

- время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в учреждение здравоохранения и социальной защиты населения не

превысил 1 года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, независимо от продолжительности перерыва;

- время работы в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения в период учебы студентам медицинских высших и средних образовательных учреждений, независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения;

- время непрерывной работы в приемниках-распределителях МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество.

2.1.2. Работникам, при условии, если ниже перечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

- время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

- время работы в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 г.;

- время по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

2.1.3. Работникам, без каких-либо условий и ограничений:

- время службы в Вооруженных Силах СССР, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР и пребывание в партизанских отрядах в период Великой Отечественной войны, а также выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата;

2.2. Стаж работы сохраняется:

При поступлении на работу в учреждения здравоохранения и социальной защиты населения, при отсутствии во время перерыва другой работы:

2.2.1. не позднее одного месяца:

- со дня увольнения из учреждений здравоохранения и социальной защиты населения;

- после увольнения с научной или педагогической работы, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях здравоохранения, социальной защиты населения;

- после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей, указанных в подпунктах 1.1.-1.2. Положения, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

- со дня увольнения из органов управления здравоохранения, социальной защиты населения, органов Роспотребнадзора, Федерального и территориальных фондов обязательного медицинского страхования, медицинских страховых организаций обязательного медицинского страхования, Фонда социального страхования Российской Федерации и его исполнительных органов, Обществ Красного Креста, комитетов профсоюзов работников здравоохранения и с должностей доверенных врачей;

- после увольнения с работы на должностях медицинского персонала дошкольных и общеобразовательных учреждений, колхозно-совхозных профилакториев, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях здравоохранения, социальной защиты населения;

- со дня увольнения из предприятий и организаций (структурных подразделений) независимо от форм собственности, осуществляющих в установленном порядке функции учреждений здравоохранения, при условии, если указанным периодам работы непосредственно предшествовала работа в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения;

- со дня увольнения из приемника-распределителя МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество.

2.2.2. не позднее двух месяцев:

- со дня увольнения из учреждений здравоохранения, социальной защиты населения и должностей, указанных в подпунктах 1.1.-1.2 Положения, после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

Перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда к новому месту жительства:

- после возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях и на должностях, предусмотренных в подпунктах 1.1. - 1.2 Положения.

Время переезда к месту жительства и нахождения в отпуске, не использованном за время работы за границей, в указанный двухмесячный срок не включается.

Этот же порядок применяется в отношении членов семей, находившихся за границей вместе с работником.

2.2.3. не позднее трех месяцев:

- после окончания высшего или среднего профессионального образовательного учреждения, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

- со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения) либо сокращением численности или штата работников учреждения (подразделения);

- со дня увольнения с работы (службы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и с медицинских (фармацевтических) должностей в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков, не считая времени переезда;

2.2.4. не позднее шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждений (подразделений) либо сокращением численности или штата работников учреждений (подразделений), расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

2.2.5. не позднее одного года - со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях), должностях, перечисленных в подпункте 1.1. настоящего Приложения.

2.2.6. стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы, при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях) и должностях, перечисленных в подпункте 1.1. настоящего Приложения:

- эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

- зарегистрированным на бирже труда как безработным; получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости; принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

- покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

- гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы в учреждениях здравоохранения или социальной защиты населения;

- женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений, подразделений, должностей, перечисленных в подпункте 1.1. настоящего Приложения, в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего (лиц рядового, начальствующего состава

органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел;

- занятым на сезонных работах в учреждениях здравоохранения, учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости.

2.2.7. Стаж работы сохраняется также в случаях:

- расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящимся на их попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет, при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста;

- работы в учреждениях, предприятиях и организациях системы здравоохранения (кафедрах вузах, научно-исследовательских учреждениях и др.), не входящих в номенклатуру учреждений здравоохранения, в период обучения в медицинских высших и средних образовательных учреждениях и обучения на подготовительных отделениях в медицинских образовательных учреждениях;

- отбывания исправительно-трудовых работ по месту работы в учреждениях здравоохранения. Надбавки за время отбывания наказания не выплачиваются и время отбывания наказания в непрерывный стаж не засчитывается.

2.3. Перерывы в работе, предусмотренные подпунктами 2.2.1. - 2.2.5. настоящего Приложения, в стаж непрерывной работы, дающий право на надбавку за продолжительность работы, не включаются.

2.4. В стаж работы не засчитывается и прерывает его: время работы в учреждениях, организациях и предприятиях, не предусмотренных номенклатурой учреждений здравоохранения и социальной защиты населения, за исключением учреждений, организаций и предприятий, упомянутых в настоящем разделе Приложения.

МЕТОДИКА

определения показателей результативности научной деятельности научных сотрудников Федерального государственного бюджетного научного учреждения Уфимского федерального исследовательского центра Российской академии наук

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение вводится в целях усиления материальной заинтересованности научных сотрудников УФИЦ РАН в повышении результативности фундаментальных, поисковых и прикладных исследований, стимулирования усилий ученых на достижение результатов, соответствующих высокому мировому уровню, а также стимулирования исследовательской деятельности молодых ученых.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок назначения выплат стимулирующего характера (далее - ВСХ) научным сотрудникам на основании показателей результативности научной деятельности (далее - ПРНД).

1.3. К научным сотрудникам отнесены работники, занимающие следующие должности: главный научный сотрудник; ведущий научный сотрудник; старший научный сотрудник; научный сотрудник; младший научный сотрудник. Исследователи, работающие на других научных должностях (заместитель директора по науке, ученый секретарь, заведующий лабораторией, лаборант, инженер-исследователь, стажер-исследователь и др.), не могут получать выплаты стимулирующего характера на основе ПРНД.

1.4. ПРНД определяется в начале каждого года на основании суммирования показателей работы научного сотрудника за предыдущий один или два года работы (по решению Ученого совета ОСП).

1.5. ВСХ по ПРНД устанавливаются на срок один год.

1.6. ПРНД научных сотрудников рассматривается Комиссией по установлению показателей результативности научной деятельности (далее – Комиссия по ПРНД), которая создается в соответствии с Положением об оплате труда работников УФИЦ РАН.

1.7. Решение о введении ВСХ по ПРНД и условиях их осуществления принимается руководителем УФИЦ РАН/ОСП УФИЦ РАН в пределах годового фонда оплаты труда. При отсутствии или недостатке финансовых средств, руководитель УФИЦ РАН/ОСП УФИЦ РАН имеет право приостановить ВСХ по ПРНД, либо пересмотреть их размеры.

1.8. Для выплаты ПРНД направляется не менее 30% фонда стимулирующих выплат, предназначенных для научных сотрудников.

1.9. Средства, предусматриваемые в ОСП на рейтинговые стимулирующие выплаты по ПРНД, распределяются между его научными сотрудниками пропорционально их индивидуальным рейтингам результативности, но ВСХ по ПРНД одного научного сотрудника не может составлять более 15% от всего размера фонда ПРНД ОСП УФИЦ РАН.

2. Порядок расчета ПРНД научного сотрудника для начисления ВСХ

2.1. ВСХ согласно ПРНД начисляются ежемесячно в соответствии с индивидуальными показателями результативности деятельности за предыдущий один или два года работы.

2.2. Неучтенные по разным причинам в текущем году показатели могут быть представлены в следующем году.

2.3. Все подтверждающие материалы по ПРНД предоставляются руководителю подразделения и в Комиссию в электронном и (или) печатном виде.

2.4. Ответственность за достоверность представляемых сведений возлагается на

научного сотрудника и руководителя структурного подразделения (лаборатории, отдела, сектора). В случае невозможности предоставления сотрудником ПРНД в установленный срок по уважительной причине (болезнь, длительная командировка и т.д.), заявка с устного разрешения научного сотрудника может быть заполнена и подписана руководителем подразделения, сотрудником которого тот является. В случае несогласия со своим ПРНД научный сотрудник в течение одного месяца имеет право предоставить уточненные данные.

2.5. При отсутствии заполненной научным сотрудником или руководителем подразделения анкеты баллы не начисляются.

2.6. Для научных сотрудников, вышедших в текущем году из отпуска по уходу за ребенком, ПРНД по желанию научного сотрудника может рассчитываться по результатам года, предшествовавшего уходу в отпуск.

2.7. Стоимость балла определяется работниками финансовой (экономической, бухгалтерской) службы УФИЦ РАН/ОСП УФИЦ РАН перед начислением ВСХ по ПРНД и утверждается приказом.

3. Перечень показателей и методика определения ПРНД в ОСП/СП УФИЦ РАН

ПРНД вычисляется по следующей формуле:

$$\text{ПРНД} = \text{КБПР} + \text{Крид} + \text{Кзащ} + \text{Кгрант} + \text{Кцит} + \text{Кконф},$$

где

КБПР – комплексный балл публикационной результативности, который определяется в соответствии с Методикой расчета качественного показателя государственного задания «Комплексный балл публикационной результативности» для научных организаций, подведомственных Минобрнауки РФ. Методика определения КБПР может корректироваться ежегодно в соответствии с официальными документами и рекомендациями Минобрнауки РФ, которые рассылаются в подведомственные научные учреждения;

Крид – баллы за результаты интеллектуальной деятельности (патенты, свидетельства о регистрации программ ЭВМ, базы данных, полезная модель, промышленные образцы, селекционные достижения т.д.);

Кзащ – балл за защиту кандидатской или докторской диссертации, за руководство защищенной кандидатской или докторской диссертацией;

Кгрант – баллы за привлечение дополнительного финансирования в форме грантов российских, зарубежных и международных фондов, российских, зарубежных и международных программ, проектов, контрактов, договорных работ, средств от продажи изобретений и т.д.;

Кцит – баллы за цитируемость статей, опубликованных в журналах за последние 5 лет, индексируемых Web of Science;

Кконф – комплексный балл за участие в конференциях.

3.1. Методика расчета КБПР

Представленная методика расчета баллов направлена на стимулирование публикаций сотрудниками УФИЦ РАН в высокорейтинговых журналах и монографиях. В таблицах 1 и 2 расчет баллов основан на учете коэффициента качества («научного уровня») статьи/журнала. КБПР рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{КБПР} = \sum_i \text{КК}_i / \text{N}_i / \text{A}_i$$

где КК – коэффициент качества *i*-ой статьи/издания/журнала, N_i – число авторов *i*-ой публикации, A_i – число аффилиаций автора в *i*-ой публикации.

Таблица 1. Коэффициенты качества научных публикаций в периодических журналах и рецензируемых изданиях книжного формата для всех направлений науки, кроме гуманитарных и общественных (согласно методике Минобрнауки от 25.08.2020 г.)

Q1	Q2	Q3	Q4	Q	S	R	V	U	B
20	10	5	2,5	1	1	1	0,12	0,1-1,0	1

Таблица 2. Коэффициенты качества научных публикаций в периодических журналах и рецензируемых изданиях книжного формата для гуманитарных и общественных направлений науки (согласно методике Минобрнауки от 25.08.2020 г.)

W	S	R	V	B	U
3	3	3	1	1 балл за 1 авт. л. – монография 0,75 балла за 1 авт. л. – сборник научных статей 0,5 балла за 1 авт. л. – комментарии к изданиям классики, словарные, архивные и др. публикации	0,1-1,0

Q1, Q2, Q3, Q4 – публикации в журналах, индексируемых Web of Science (выбирается максимальный квартиль в случае, если журналу присвоен квартиль по нескольким направлениям). Квартиль уточняется на сайте <https://apps.webofknowledge.com>;

Q – публикации в изданиях без квартиля, но входящие в Web of Science;

S – публикации в изданиях, индексируемых в Scopus и не индексируемых в Web of Science;

R – публикации в журналах из RSCI (Russian Science Citation Index), не индексируемых в Web of Science и Scopus;

V – публикации в журналах списка ВАК, не входящие в вышеперечисленные пункты (согласно актуальному списку журналов из сайта ВАК РФ);

B – рецензируемые издания книжного формата, рекомендованные к печати Ученым советом УФИЦ РАН/ОСП УФИЦ РАН, зарегистрированные в Российской книжной палате;

W – публикации в изданиях, индексируемых Web of Science, независимо от присвоенного журналу квартиля.

U – рецензируемые журналы УФИЦ РАН, входящие в РИНЦ (но не относящиеся к Q, S, R, V) и имеющие номера doi: «Геологический вестник», «Многофазные системы», «Уфимский археологический вестник», «Экобиотех», «Биомика», «Известия УНЦ РАН». Ученые советы ОСП УФИЦ РАН имеют право изменять балл за статьи категории U от 0,1 до 1,0.

Для всех работ из таблиц 1 и 2, написанных в соавторстве, общий балл делится на количество авторов. Если автор представляет две или более организации (аффилиации), число его баллов делится на число организаций (аффилиаций). Учитываются только те публикации, в которых указана аффилиация УФИЦ РАН/ОСП УФИЦ РАН. Учитываются публикации, которые на дату подачи формы уже опубликованы, или, если это официально зарегистрированные электронные научные издания (ЭНИ), размещены на сайтах ЭНИ, и в титуле которых указан УФИЦ РАН/ОСП УФИЦ РАН. Они должны обязательно иметь выходные печатные данные и DOI. Статьи, принятые к печати и имеющие регистрационный номер, а также препринты не учитываются.

3.2. Баллы за результаты интеллектуальной деятельности

Баллы за результаты интеллектуальной деятельности рассчитываются по следующей формуле:

$$K_{\text{рид}} = \sum_i K_{\text{рид } i} / N_i$$

где:

$K_{\text{рид } i}$ – балл за международный или российский патент на изобретение, селекционное достижение в области селекции сельскохозяйственных культур, селекционное достижение в области селекции декоративных растений и депонирования штаммов микроорганизмов, свидетельство о государственной регистрации программ для ЭВМ и баз данных,

N_i – число авторов результата интеллектуальной деятельности.

Баллы начисляются только при условии, что правообладателем является УФИЦ РАН. Конкретные значения $K_{\text{рид } i}$ определяются решением Ученого совета ОСП и

утверждается приказом.

3.3. Баллы за защиту диссертаций и руководство соискателями ученой степени

Баллы за защиту диссертации и руководство соискателем ученой степени определяется по формуле:

$$K_{\text{защ}}=0, K_{\text{защ}}(\kappa), K_{\text{защ}}(\lambda) \text{ или } K_{\text{защ}}(\rho),$$

где:

$K_{\text{защ}}(\kappa)$ – балл за защиту кандидатской диссертации (начисляется за год утверждения),

$K_{\text{защ}}(\lambda)$ – балл за защиту докторской диссертации (начисляется за год утверждения),

$K_{\text{защ}}(\rho)$ – балл за руководство защищенной диссертацией (начисляется за год защиты).

Конкретные значения $K_{\text{защ}}(\kappa)$, $K_{\text{защ}}(\lambda)$, $K_{\text{защ}}(\rho)$ определяются решением Ученого совета ОСП и утверждается приказом.

3.4. Баллы за привлечение дополнительного финансирования

Баллы за привлечение дополнительного финансирования рассчитываются по следующей формуле:

$$K_{\text{грант}}=\sum_i (S_i/100000)*K_{\text{грант } i}*F_i,$$

Где:

S_i – размер i -го гранта в рублях, поступивших на лицевой счет УФИЦ РАН/ОСП УФИЦ РАН, $K_{\text{грант } i}$ – балл за каждые 100 тыс. рублей,

F_i – степень участия исполнителя в гранте (определяется руководителем проекта, в случае хоздоговора – руководителем лаборатории на основании служебной записки, приложенной к анкете с показателями результатов научной деятельности, суммарная степень участия всех исполнителей в гранте равно единице).

Баллы начисляются за отчетный год, когда поступили денежные средства на счет УФИЦ РАН/ОСП УФИЦ РАН. Конкретные значения $K_{\text{грант } i}$ определяется решением Ученого совета ОСП и утверждается приказом.

3.5. Баллы за цитируемость статей

Баллы за цитируемость статей, опубликованных в журналах за последние 5 лет, индексируемых Web of Science, определяются по следующей формуле:

$$K_{\text{цит}}=\sum_i K_{\text{цит } i}*M_i/N_i,$$

где:

$K_{\text{цит } i}$ – количество баллов за одно цитирование статьи в системе Web of Science,

M_i – количество цитирований i -ой статьи без самоцитирований, для статей, аффилированных с УФИЦ РАН/ОСП,

N_i – число авторов статьи.

Конкретные значения $K_{\text{цит } i}$ определяются решением Ученого совета ОСП и утверждается приказом.

3.6. Баллы за участие в конференциях

Баллы за участие в конференциях определяются по следующей формуле:

$$K_{\text{конф}}=\sum_i K_{\text{конф } i},$$

где $K_{\text{конф } i}$ – количество баллов за участие в конференции (зависит от статуса конференции и (или) от вида доклада). Конкретные значения $K_{\text{конф } i}$ определяется решением Ученого совета ОСП и утверждается приказом.

3.7. С целью закрепления в Институте молодых научных сотрудников (до 35 лет включительно) их индивидуальный ПРНД устанавливаются путем умножения индивидуального балла, вычисленного по вышеприведенным правилам, на один из повышающих коэффициентов:

- для молодых научных сотрудников в течение 2 лет после окончания высшего учебного заведения устанавливается повышающий коэффициент 2;

- для сотрудников, защитивших кандидатскую диссертацию в возрасте до 35 лет и докторскую диссертацию в возрасте до 40 лет устанавливается размер повышенного коэффициента: на первый год после защиты диссертации - 2, последующий год после защиты диссертации - 1,5.

3.8. Статьи, направленные/принятые в печать, но не опубликованные в отчетном периоде, при расчете рейтинга не учитываются.

3.9. При недостатке финансирования начисление стимулирующих надбавок за текущий месяц переносится до момента поступления финансовых средств.

4. Дополнительные положения

4.1. Средства, предусматриваемые в УФИЦ РАН/ОСП УФИЦ РАН на ВСХ по ПРНД, распределяются между его научными сотрудниками пропорционально их баллам ПРНД.

4.2. Научному сотруднику по основному месту работы баллы начисляются вне зависимости от занимаемой ставки, внутренним совместителям баллы начисляются пропорционально занимаемой ставке, причем на одного и того же сотрудника ПРНД начисляются только один раз, внешним совместителям баллы не начисляются.

4.3. При расчете баллов (проведении вычислений) округление чисел производится до сотых долей.

4.4. ВСХ на основании ПРНД в соответствии с индивидуальными критериями оценки, может быть начислен только при условии выполнения индивидуального плана государственного задания за отчетный период.

4.5. Конкретные баллы для расчетов показателей Крид, Кзащ, Кгрант, Кцит, Кконф определяется Ученым советом ОСП заблаговременно.

4.6. Для стимулирования публикации сотрудниками УФИЦ РАН в высокорейтинговых журналах и монографиях и выполнения установленного государственного задания баллы, рассчитанные в соответствии с п.3.2-3.6 настоящего Положения при превышении 25% от размера КБПР (до умножения на коэффициент по пункту 3.7), не учитываются.

4.7. При несогласии утвержденного Комиссией по ПРНД научный сотрудник вправе в течение трех рабочих дней после оглашения результатов работы Комиссии по ПРНД написать заявление на имя руководителя УФИЦ РАН/ОСП УФИЦ РАН с просьбой пересмотреть результаты работы Комиссии по ПРНД. При отсутствии научного сотрудника по уважительной причине, он вправе подавать заявление на пересмотр ПРНД в течение одного месяца, после оглашения результатов работы Комиссии по ПРНД.

ПОЛОЖЕНИЕ
о суммированном учете рабочего времени и оплате труда
при суммированном учете рабочего времени
Федерального государственного бюджетного научного учреждения Уфимского
федерального исследовательского центра
Российской академии наук

1. Общие положения

1.1 Настоящее положение вводится с целью урегулирования организации и оплаты труда работников, которым устанавливается суммированный учет рабочего времени в соответствии с действующим законодательством, и направлено на соблюдение требований Трудового Кодекса РФ по продолжительности рабочего времени данной категории работников.

1.2 Суммированный учет рабочего времени – это специальный порядок и учет рабочего времени работников, которым по условиям работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени. В соответствии со ст. 104 ТК РФ продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов.

1.3 Суммированный учет рабочего времени устанавливается в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации для следующей категории работников: сторож, вахтер.

2. Порядок ведения суммированного учета рабочего времени

2.1. Учетный период в УФИЦ РАН составляет один календарный год. Учетный период охватывает рабочее время, в том числе работы в выходные и нерабочие праздничные дни, и время отдыха.

2.2. Суммарная продолжительность рабочего времени в течение учетного периода не должна превышать нормального числа рабочих часов за этот период. При этом ежедневная и еженедельная продолжительность рабочего времени по графику работы (сменности) может в определенных пределах отклоняться от нормы рабочего дня и рабочей недели. Недоработка (переработка) должна быть скорректирована в установленный учетный период, чтобы сумма отработанных часов не превышала норму рабочих часов учетного периода.

2.3. Норма рабочего времени определяется в соответствии с производственным календарем на каждый календарный год, с учетом ограничений по продолжительности рабочего дня, рабочей недели и других ограничений продолжительности рабочего времени, установленных Трудовым кодексом РФ.

2.4. Для работающих неполный или сокращенный рабочий день (смену, неделю) нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

2.5. Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной (40 часовая рабочая неделя) продолжительности рабочего времени.

В норму часов учетного периода не включается время, в течение которого работник отсутствовал по уважительной причине (временная нетрудоспособность, отпуск и т.п.).

2.6. Рабочее время и время отдыха в рамках учетного периода регламентируется графиком работы (сменности), который утверждается руководителем УФИЦ РАН. Не допускается сверхурочная работа в графике работы (сменности) (ст.104 ТК РФ)

2.7. При приеме на работу, где применяется суммированный учет, первым днем учетного периода является день приема на работу.

2.8. При увольнении с работы, где применяется суммированный учет, последним днем учетного периода является день увольнения.

2.9. При временном переводе работника на другую работу, где применяется суммированный учет, учетный период будет равняться календарной продолжительности перевода на другую работу (со дня начала перевода по день его окончания включительно).

2.10. При временном переводе работника с работы, где применяется суммированный учет, на другую работу, где суммированный учет не применяется, календарное время такого перевода (со дня начала перевода по день его окончания включительно) исключается из учетного периода.

3. Порядок учета рабочего времени

3.1. Для учёта времени, фактически отработанного и неотработанного каждым работником, для контроля за соблюдением работниками установленного режима рабочего времени, для расчёта с персоналом применяется табель учета рабочего времени, который является основанием для оплаты труда.

3.2. Табель ведется ежемесячно ответственным лицом, назначенным приказом руководителя УФИЦ РАН, оформляется и сдается в отдел кадров два раза в месяц в установленном приказом от 10.12.2019 г. № 191 (1252) «О таблице учета рабочего времени ЦА и служб УФИЦ РАН» порядке.

3.3. Отработанное время при суммированном учете определяется с момента фактического начала выполнения работником трудовых обязанностей на определенном ему рабочем месте и до момента фактического освобождения от работы.

3.4. Учет использования рабочего времени осуществляется в таблице методом регистрации явок и неявок за каждый рабочий день (смену), а также числа отработанных дней, в том числе ночных, сверхурочных, часов работы в выходные и нерабочие праздничные дни, числа дней неявок, в том числе по причине временной нетрудоспособности, отпуска и т.п.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. При суммированном учете рабочего времени продолжительность ежедневной работы (смены) сторожа, вахтера составляет, в зависимости от места нахождения объекта, 24 часа либо 12 часов. График работы: сутки через трое, с 8.00 утра до 08.00 утра следующего дня (при смене 24 часа) или с 20.00 вечера до 08.00 утра следующего дня (при смене 12 часов). Продолжительность рабочей недели для работников с суммированным учетом рабочего времени реализуется графиком работы (сменности) в среднем за учетный период.

4.2. При суммированном учете рабочего времени выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) устанавливаются в различные дни недели согласно графикам работы (сменности), при этом число выходных дней в текущем месяце должно быть не менее числа полных недель этого месяца.

4.3. Продолжительность еженедельного (междусменного) непрерывного отдыха должна быть не менее 42 часов. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

4.4. При суммированном учете рабочего времени работа в праздничные дни, установленные для сторожей или вахтеров графиком работы (сменности) как рабочие, включается в норму рабочего времени учетного периода.

4.5. Графики работы (сменности) составляются руководителями соответствующих структурных подразделений и утверждаются курирующим заместителем руководителя УФИЦ РАН (руководителем обособленного структурного подразделения УФИЦ РАН).

4.6. Не позднее 1 декабря текущего года составляется годовой график работы (сменности) на следующий год. При возникновении производственной необходимости допускается внесение в график изменений и необходимых корректировок. График работы (сменности) с учетом необходимых корректировок доводится до сведения работников ежемесячно, не *позднее* чем за 1 месяц до введения в действие.

4.7. Место для отдыха и питания – непосредственно рабочее место работника. Если по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работнику обеспечивается возможность отдыха и питания в рабочее время и на рабочем месте. Работник в это время не должен покидать рабочее место. При продолжительности рабочего времени 24 часа работнику устанавливается 4 периода времени для питания, которые входят в рабочее время. При продолжительности рабочего времени 12 часов работнику устанавливается 2 периода времени для питания, которые входят в рабочее время.

4.8. При возникновении производственной необходимости работник может быть привлечен к сверхурочной работе по окончании ежедневной работы (смены). Привлечение к сверхурочной работе оформляется отделом кадров УФИЦ РАН приказом по представлению начальника отдела безопасности, охраны и гражданской защиты с письменного согласия работника.

4.9. При возникновении производственной необходимости работник может быть привлечен к работе в выходной или праздничный нерабочий день. Привлечение к работе в выходной или праздничный нерабочий день оформляется отделом кадров УФИЦ РАН приказом по представлению начальника отдела безопасности, охраны и гражданской защиты с письменного согласия работника.

5. Условия и порядок оплаты труда

5.1. При суммированном учете рабочего времени в УФИЦ РАН установлена повременная система оплаты труда – часовые тарифные ставки.

Часовая тарифная ставка рассчитывается путем деления суммы должностного оклада и компенсационных, стимулирующих надбавок по штатному расписанию на среднемесячную норму рабочего времени при 40-часовой рабочей неделе, и утверждается приказом руководителя УФИЦ РАН (норма рабочего времени по производственному календарю в пределах установленной законодательством максимальной продолжительности рабочей недели работника) (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 13 августа 2009 г. N 588н «Об утверждении Порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю»).

Размер заработной платы конкретного работника определяется путем умножения часовой тарифной ставки на количество фактических отработанных часов периода, подлежащего оплате.

5.2. Работник, которому установлен суммированный учет рабочего времени, получает заработную плату за фактически отработанные часы. При полностью отработанном времени

по графику работы (сменности) заработная плата не может быть меньше МРОТ. В случаях, когда размер заработной платы, рассчитанный за месяц при выполнении месячной нормы работы по утвержденному графику работы (сменности) меньше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда по приказу руководителя УФИЦ РАН.

5.3. Работа в праздничные дни, установленные графиком работы (сменности), как рабочие, оплачивается за отработанное время в праздничный день, согласно предоставленного табеля учета рабочего времени в размере не менее двойной часовой тарифной ставки.

Работа в выходной день по графику работы (сменности) оплачивается по приказу руководителя в размере не менее двойной часовой тарифной ставки за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день.

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

По желанию работника, работавшего в выходной день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.3. Если по итогам учетного периода фактическая продолжительность рабочего времени превысила рассчитанную норму, такая переработка признается сверхурочной работой. Сверхурочными признаются часы сверх нормы рабочих часов за учетный период.

Сверхурочные часы вычисляются и оплачиваются после истечения учетного периода, до окончания текущего финансового года.

В течение учетного периода, на основании представленных таблиц учета рабочего времени, служебных записок ответственных лиц, отделом кадров рассчитываются рабочие часы, отработанные сверх нормы рабочего времени за учетный период в соответствии с действующим законодательством.

Оплата сверхурочной работы при суммированном учете рабочего времени производится за 2 часа в полуторном размере часовой тарифной ставки, за последующие часы – в двойном размере часовой тарифной ставки. Оплата сверхурочной работы производится по окончании учетного периода по приказу руководителя УФИЦ РАН/руководителя ОСП.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 120 часов в год.

Если по итогам учетного периода работник отработает *меньше* часов, чем установленная законодательством за этот период норма, то будет иметь место недоработка по вине работодателя.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени (ст. 155 ТК РФ). Оплата недоработки по вине работодателя производится по приказу руководителя УФИЦ РАН/руководителя ОСП.

Расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е)

число включительно) (ст. 139 ТК РФ).

При определении среднего заработка работника, которому установлен суммированный учет рабочего времени, кроме случаев определения среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска, используется средний часовой заработок.

Средний часовой заработок исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за отработанные часы в расчетном периоде, включая премии и вознаграждения, учитываемые в соответствии с пунктом 15 Положения «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», утвержденного Постановлением Правительства РФ № 922 от 24.12.2007 г., на количество часов, фактически отработанных в этот период.

5.4. Доплата за работу в ночное время производится в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Коллективным договором, локальным нормативным актом УФИЦ РАН, регулирующим вопросы оплаты труда

Доплата за работу в ночное время производится работникам УФИЦ РАН за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. N 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются приказом руководителя УФИЦ РАН/руководителя ОСП. Оплата за работу в ночное время производится с учетом мнения представительного органа коллектива в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

5.5. При суммированном учете рабочего времени при расчете отпускных и компенсации за неиспользованный отпуск используется среднедневной заработок.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в календарных днях, и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за расчетный период, на 12 и на среднемесячное число календарных дней.

В случае, если один или несколько месяцев расчетного периода отработаны не полностью или из него в установленном порядке исключалось время, а также начисленные за это время суммы, средний дневной заработок исчисляется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы за расчетный период на сумму среднемесячного числа календарных дней, умноженного на количество полных календарных месяцев, и количества календарных дней в неполных календарных месяцах.

5.6. В случае, если работник увольняется до окончания учетного периода, то норма рабочего времени для такого работника исчисляется с начала учетного периода до дня увольнения. На основании статьи 137 Трудового кодекса РФ при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, работодатель производит удержание из заработной платы работника с его согласия для погашения задолженности за неотработанные дни отпуска с учетом ограничений, установленных статьей 138 Трудового кодекса РФ. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 Трудового Кодекса РФ.

6. Ответственные лица

6.1. Ответственным должностным лицом за ведение суммированного учета рабочего

времени в центральном аппарате УФИЦ РАН является начальник отдела безопасности, охраны и гражданской защиты, в обособленных структурных подразделениях УФИЦ РАН – должностное лицо, назначаемое в установленном порядке руководителем обособленного структурного подразделения УФИЦ РАН.

Обязанность по составлению графиков работы (сменности) в центральном аппарате УФИЦ РАН возлагается на начальника отдела безопасности, охраны и гражданской защиты в соответствии с его компетенцией. Графики работы (сменности) на учетный период утверждаются курирующим заместителем руководителя УФИЦ РАН по согласованию с первичной профсоюзной организацией УФИЦ РАН.

Обязанность по составлению графиков работы (сменности) в обособленных структурных подразделениях УФИЦ РАН возлагается на должностное лицо, назначаемое в установленном порядке руководителем обособленного структурного подразделения УФИЦ РАН, в соответствии с его компетенцией. Графики работы (сменности) на учетный период утверждаются руководителем обособленного структурного подразделения по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

Суммированный учет рабочего времени осуществляется на основании данных табеля учета использования рабочего времени и ведется на каждого работника ежемесячно.

6.2. Руководитель подразделения, где применяется суммированный учет, на основании данных об отработанном времени осуществляет:

6.2.1. Обеспечение продолжительности рабочего времени каждого работника за учетный период, не превышающую нормы рабочих часов;

6.2.2. Предоставление в рамках учетного периода дополнительных выходных дней работникам, по которым есть превышение нормы рабочих часов, путем внесения изменений в график работы (сменности);

6.2.3. Ведение точного учета времени, фактически отработанного каждым работником;

6.2.4. Ведение точного учета сверхурочных работ за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), работы в выходные и нерабочие праздничные дни на каждого работника, привлеченного к данным работам.

6.3. Контроль за оформлением и проверкой табелей и справок о сверхурочных работах возлагается на отдел кадров.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение вступает в силу с даты его утверждения.

7.2. УФИЦ РАН обеспечивает неограниченный доступ к настоящему документу.

7.3. Настоящее Положение доводится до сведения всех работников персонально под роспись и размещается на официальном сайте УФИЦ РАН.