

УТВЕРЖДЕНО
приказом ЮУ ФНЦ МиГ УрО РАН
от 03.06.2019 № 30/Оsn.

**Положение об оплате труда работников
Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Южно-Уральского федерального научного центра минералогии и
геоэкологии Уральского отделения
Российской академии наук**

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Южно-Уральского федерального научного центра минералогии и геоэкологии Уральского отделения Российской академии наук (далее Центр), подведомственного Министерству науки и высшего образования (далее соответственно – Положение), разработано в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных 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 осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 33, ст. 3852; № 40, ст. 4544; 2010, № 52, ст. 7104; 2012, № 21, ст. 2652; № 40, ст. 5456; 2013, № 5, ст. 396; 2014, № 4, ст. 373), с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2018 г., протокол № 12, и на основании Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений сферы научных исследований и

разработок.

2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Центра за счет всех источников финансирования.

3. Система оплаты труда работников Центра устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Центра.

4. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами Центра с выплатах социального характера или коллективным договором.

5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников Центра, как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым 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 либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

6. Заработка 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

7. Заработка плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливается в соответствии с настоящим Положением и не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема

должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

8. Фонд оплаты труда на текущий календарный год формируется, исходя из размера субсидий из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), предоставленных Учредителем в установленном порядке, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

9. Основные условия оплаты труда работников Центра и условия их изменения устанавливаются трудовым договором, заключаемым директором Центра с работником при приеме на работу. Изменения основных условий оплаты труда оформляются дополнительным соглашением, прилагаемым к трудовому договору.

10. Допускается установление оклада (должностного оклада) ниже минимального размера оклада труда (далее МРОТ). При этом заработка плата, включая стимулирующие и компенсационные выплаты, не может быть ниже МРОТ (письмо Минздравсоцразвития России от 09 июля 2010 года № 22-1-2194).

11. В Центре формируется единое штатное расписание, независимо от того к каким видам экономической деятельности относятся структурные подразделения Центра.

II. Порядок и условия оплаты труда работников Центра

12. Система оплаты труда работников Центра устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях;

- перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением комиссии;
- мнения представительного органа работников Центра;
- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников Центра 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).

13. 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, учет которого ведется в соответствии с документами учета рабочего времени (табелями).

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

14. Размеры окладов (должностных окладов) работников Центра, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утверждаемых в установленном порядке.

В случае если должности служащих, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов

(должностных окладов) устанавливаются по ПКГ.

Размеры окладов (должностных окладов) работников Центра по профессиональным квалификационным группам/квалификационным уровням приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

15. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, занимающих должности служащих, установлены на основании Постановления Правительства Российской Федерации от 22 апреля 2006 г. № 236 «О реализации в 2006–2008 годах pilotного проекта совершенствования системы оплаты труда научных работников и руководителей научных учреждений и научных работников научных центров Российской академии наук» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2006, № 18, ст. 2003; 2007, № 16, ст. 1913; № 38, ст. 4546) с учетом последующей индексации окладов (должностных окладов).

16. Увеличение фонда оплаты труда, в том числе при проведении индексации заработной платы работников, преимущественно направлять на увеличение размеров должностных окладов и стимулирующих выплат.

17. Оклады (должностные оклады) заместителей директора, руководителей обособленных подразделений Центра, за исключением оклада (должностного оклада) заместителей главного бухгалтера, устанавливаются на 10–30% ниже оклада (должностного оклада) директора.

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

Размеры окладов (должностных окладов) работников Центра по разрядам выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

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

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

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

21. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах.

22. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации 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» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 4 февраля 2008 г. № 11081), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 738н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г. № 13145), от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г. № 18714) и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г. № 32284), работникам Центра могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

а) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми 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) районный коэффициент.

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

24. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам Центра устанавливается единовременная или ежемесячная доплата в размере, установленном по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

25. Ежемесячная доплата за совмещение должностей (профессий), расширение зон обслуживания, увеличение объемов работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, начисляется пропорционально фактически отработанному времени.

Доплата устанавливается со дня, когда работник приступил к выполнению дополнительных работ.

26. 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, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878) и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г.

№ 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 30, ст. 3640).

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

Расчет повышения оплаты труда за работу в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника учреждения на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время работникам Центра устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами Центра, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников Центра, трудовым договором.

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

28. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях) с работниками.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

29. В целях поощрения работников Центра за выполненную работу, в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 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» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 1 февраля 2008 г. № 11080), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 739н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г. № 13146) и от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г. № 18714), работникам Центра устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

30. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, могут направляться Центром на выплаты стимулирующего характера. Объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30% средств на оплату труда, формируемых за счет средств федерального бюджета.

31. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, сформированного из всех источников.

32. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются настоящим Положением об оплате труда, коллективным договором, локальными нормативными актами Центра. Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничены.

33. Стимулирующие выплаты устанавливаются в зависимости от выполнения показателей и критериев эффективности труда (Приложение № 2 и № 3 к настоящему Положению).

При этом учитывается:

33.1. Для научных работников Центра:

- публикационная активность в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, в журналах, индексируемых в

международных базах данных «Сеть науки» (Web of Science), Scopus и др. в журналах, индексируемых в базе данных Российского индекса научного цитирования, в высокорейтинговых журналах;

- высокий индекс цитируемости по профилю научной деятельности Центра;

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

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

- осуществляемое по поручению руководства Центра наставничество, научное руководство аспирантами;

- наличие объектов интеллектуальной собственности, патентов на них;

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

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

- участие в методической работе и инновационной деятельности Центра;

- освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;

- использование новых эффективных технологий в процессе работы;

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

- трудовой вклад научного работника в выполнение проводимых Центром научно-исследовательских работ;

- 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;

- выполнение особо важных и срочных работ.

Стимулирующие выплаты могут выплачиваться как с учетом отработанного времени, так и в фиксированной выплате.

33.2. Для инженерно-технических работников Центра:

- участие в получении результатов фундаментальных исследований по государственным программам и проектам в рамках Программы фундаментальных научных исследований государственных академий наук, в том числе работам, обеспечивающим содержание и развитие необходимой для их выполнения материально-технической базы учреждения;

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

- высокую квалификацию и качество выполнения производственных заданий.

33.3. Для работников Центра, осуществляющих административно-управленческую и хозяйственную деятельность:

- активное содействие по достижению высоких результатов в научно-исследовательской, природоохранной и эколого-просветительской деятельности;

- качественное и оперативное выполнение дополнительных работ;

- разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов и ресурсов, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности.

33.4. 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 учреждения);

- выполнение особо важных и срочных работ.

34. Направлять средства, высвобождаемые в учреждении за счет упразднения стимулирующих выплат, реально не мотивирующих работников к качественному и эффективному выполнению трудовых обязанностей, на увеличение окладов работников и на реальные выплаты стимулирующего характера.

35. При установлении выплат стимулирующего характера работникам учитывается:

- 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 важных работ, мероприятий.

36. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются: заместителю директора Центра, главному бухгалтеру Центра, главному ученому секретарю Центра, руководителям обособленных подразделений Центра и иным работникам, подчиненным непосредственно директору Центра – директором Центра.

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

Размер надбавки (доплаты) пересматривается при переводе работника на иную должность (работу, специальность) и (или) в другое подразделение, а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а так же при изменении системы оплаты труда.

V. Условия оплаты труда директора Центра, заместителей директора, главного бухгалтера

38. Условия оплаты труда директора 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. № 329 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 16, ст. 1958).

39. Размер должностного оклада директора Центра определяется Министерством науки и высшего образования от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости Центра, и отражается в трудовом договоре либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с директором Центра.

40. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера Центра устанавливаются на 10–30% ниже должностного оклада директора приказами по Центру.

41. Выплаты стимулирующего характера директору Центра выплачиваются по решению Министерства науки и высшего образования, с учетом достижения показателей эффективности деятельности Центра и директора.

42. Директору Центра устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой III настоящего Положения.

43. Заместители директора Центра и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами III и IV настоящего Положения.

СОГЛАСОВАНО

Председатель Профкома ЮОУ ФНЦ МиГ УрО РАН

С.М. Лебедева



Приложение № 1

к Положению об оплате труда работников
Федерального государственного бюджетного
учреждения науки Южно-Уральского федерального
научного центра минералогии и геоэкологии
Уральского отделения Российской академии наук

Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам / квалификационным уровням

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня:		
1.1.	1 квалификационный уровень	11215
1.2.	2 квалификационный уровень	11215
1.3.	3 квалификационный уровень Лаборант, техник	11215
1.4.	4 квалификационный уровень Старший лаборант, инженер, архивариус	13193
2. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников третьего уровня:		
2.1.	1 квалификационный уровень	11215
2.2.	2 квалификационный уровень Инженер II категории Инженер II категории (с учетом стажа и образования)	11215 13193
2.3.	3 квалификационный уровень Инженер I категории, старший инженер	15173
2.4.	4 квалификационный уровень Ведущий инженер Ведущий инженер (с учетом стажа и образования) Главный хранитель фондов	16491 17414 18734
3. Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников:		
3.1.	1 квалификационный уровень Инженер-исследователь Младший научный сотрудник Научный сотрудник Младший научный сотрудник со степенью кандидата наук Научный сотрудник со степенью кандидата наук	13193 15173 17414 18464 20705
3.2.	2 квалификационный уровень Старший научный сотрудник Старший научный сотрудник со степенью кандидата наук Старший научный сотрудник со степенью доктора наук	20053 23345 27734
3.3.	3 квалификационный уровень Ведущий научный сотрудник со степенью кандидата наук Ведущий научный сотрудник со степенью доктора наук	26379 30767

3.4.	4 квалификационный уровень Главный научный сотрудник Главный научный сотрудник со степенью доктора наук Заведующий отделом со степенью кандидата наук Главный Ученый секретарь со степенью кандидата наук	26517 34197 29808 36056
3.5	5 квалификационный уровень Заместитель директора по научной работе со степенью доктора наук	38287
4. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
4.1.	1 квалификационный уровень Администратор, комендант	11215
4.2.	2 квалификационный уровень Государственный инспектор Государственный инспектор (с учетом стажа и образования)	11215 13193
5. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
5.1.	1 квалификационный уровень Специалист по охране труда Старший специалист по охране труда, инженер по эксплуатации теплотехнического оборудования	17414 18734
5.2.	2 квалификационный уровень Старший бухгалтер, ведущий бухгалтер (с учетом стажа и образования), ведущий документовед Ведущий экономист по труду, главный специалист по закупкам, помощник директора, ведущий инженер-программист	15173 17414
5.3.	3 квалификационный уровень Старший библиотекарь, электроник, программист, старший инженер-программист, инженер-энергетик	15173
5.4.	4 квалификационный уровень Юрисконсульт Ведущий юрисконсульт Главный специалист по кадрам	13193 16491 18734
5.5.	5 квалификационный уровень Старший гос. инспектор Старший гос. инспектор (с учетом стажа и образования), руководитель отдела информационных технологий	17414 20053
6. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»		
6.1.	1 квалификационный уровень Начальник отдела кадров Главный инженер	23087 24471
6.2.	2 квалификационный уровень Руководитель отдела гос. охраны и сохранения природных ресурсов	23087

Размеры окладов (должностных окладов) работников, выполняющих работу в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих

№ п/п	Наименование профессии	Размер оклада (должностного оклада), рублей

Приложение № 1

к Положению об оплате труда работников
Федерального государственного бюджетного
учреждения науки Южно-Уральского федерального
научного центра минералогии и геоэкологии
Уральского отделения Российской академии наук

Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам / квалификационным уровням

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня:		
1.1.	1 квалификационный уровень	11215
1.2.	2 квалификационный уровень	11215
1.3.	3 квалификационный уровень Лаборант, техник	11215
1.4.	4 квалификационный уровень Старший лаборант, инженер, архивариус	13193
2. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников третьего уровня:		
2.1.	1 квалификационный уровень	11215
2.2.	2 квалификационный уровень Инженер II категории Инженер II категории (с учетом стажа и образования)	11215 13193
2.3.	3 квалификационный уровень Инженер I категории, старший инженер	15173
2.4.	4 квалификационный уровень Ведущий инженер Ведущий инженер (с учетом стажа и образования) Главный хранитель фондов	16491 17414 18734
3. Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников:		
3.1.	1 квалификационный уровень Инженер-исследователь Младший научный сотрудник Научный сотрудник Младший научный сотрудник со степенью кандидата наук Научный сотрудник со степенью кандидата наук	13193 15173 17414 18464 20705
3.2.	2 квалификационный уровень Старший научный сотрудник Старший научный сотрудник со степенью кандидата наук Старший научный сотрудник со степенью доктора наук	20053 23345 27734
3.3.	3 квалификационный уровень Ведущий научный сотрудник со степенью кандидата наук Ведущий научный сотрудник со степенью доктора наук	26379 30767
3.4.	4 квалификационный уровень Главный научный сотрудник Главный научный сотрудник со степенью доктора наук Заведующий отделом со степенью кандидата наук Главный Ученый секретарь со степенью кандидата наук	26517 34197 29808 36056

3.5	5 квалификационный уровень Заместитель директора по научной работе со степенью доктора наук	38287
4. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
4.1.	1 квалификационный уровень Администратор, комендант	11215
4.2.	2 квалификационный уровень Государственный инспектор Государственный инспектор (с учетом стажа и образования)	11215 13193
5. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
5.1.	1 квалификационный уровень Специалист по охране труда Старший специалист по охране труда, инженер по эксплуатации теплотехнического оборудования	17414 18734
5.2.	2 квалификационный уровень Старший бухгалтер, ведущий бухгалтер (с учетом стажа и образования), ведущий документовед Ведущий экономист по труду, главный специалист по закупкам, помощник директора, ведущий инженер-программист	15173 17414
5.3.	3 квалификационный уровень Старший библиотекарь, электроник, программист, старший инженер-программист, инженер-энергетик	15173
5.4.	4 квалификационный уровень Юрисконсульт Ведущий юрисконсульт Главный специалист по кадрам	13193 16491 18734
5.5.	5 квалификационный уровень Старший гос. инспектор Старший гос. инспектор (с учетом стажа и образования), руководитель отдела информационных технологий	17414 20053
6. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»		
6.1.	1 квалификационный уровень Начальник отдела кадров Главный инженер	23087 24471
6.2.	2 квалификационный уровень Руководитель отдела гос. охраны и сохранения природных ресурсов	23087

**Размеры окладов (должностных окладов) работников, выполняющих работу в соответствии с
Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих**

№ п/п	Наименование профессии	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1.	Уборщик производственных и служебных помещений, уборщик территорий, сторож (вахтер)	7800
2.	Водитель автомобиля, слесарь-ремонтник, слесарь по обслуживанию тепловых сетей, токарь, шлифовщик горных пород	10290

Приложение № 2

к Положению об оплате труда работников
Федерального государственного бюджетного
учреждения науки Южно-Уральского федерального
научного центра минералогии и геоэкологии
Уральского отделения Российской академии наук

Определение индивидуальных показателей результативности научной деятельности научных работников

1. Индивидуальный показатель результативности научной деятельности (далее – рейтинг) научных работников является суммой баллов, определяемых в соответствии с нижеприведенной методикой. Рейтинг применяется исключительно для установления стимулирующих надбавок научным работникам и не является безусловной характеристикой творческих достижений ученого.

Результаты научной деятельности учитываются в индивидуальном показателе результативности научной деятельности (ПРНД) научного работника при условии, если они соответствуют требованиям трудового договора, и/или должностной инструкции, и/или плана НИР и Государственного задания учреждения, определяющего тематику и содержание выполняемых им работ (исследований). Основанием для учета данных при расчете индивидуального ПРНД является наличие наименования Центра, как места выполнения работы, в публикациях.

При невыполнении работником Государственного задания учреждения в соответствии с показателями и критериями оценки деятельности научных сотрудников стимулирующие выплаты не производятся.

Рейтинговые стимулирующие надбавки устанавливаются на основе индивидуального рейтинга, рассчитываемого по фактически полученным научным результатам деятельности за предыдущие два года. При распределении стимулирующих надбавок в зависимости от суммарных баллов учитывается линейная шкала без ограничения сверху и снизу.

2. Порядок начисления баллов

2.1. Начисление баллов за публикации в рецензируемых периодических изданиях

Баллы, определяющие величину стимулирующих выплат, начисляются за статьи, опубликованные в рецензируемых научных периодических изданиях, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата и доктора наук (перечень ВАК), индексируемых

в научометрических базах данных РИНЦ, Web of Science и Scopus. Учет индекса цитирования издания (импакт-фактора, а в его отсутствие – индекса РИНЦ) обязателен. Для изданий, имеющих переводные версии, балл начисляется только за одну версию.

- За публикацию статьи в рецензируемом российском или зарубежном журнале, устанавливается балл, равный ИФ журнала, умноженному на коэффициент 60.
- За публикацию статьи в журнале «Минералогия» устанавливается балл 8.
- За публикацию в зарубежном издании без импакт-фактора, но индексируемого в международных базах (WOS, Scopus и др.), устанавливается балл, равный объему публикации в печатных листах, умноженному на 30.

При наличии соавторов 50% всех баллов за статью получает первый автор, вторая половина баллов делится поровну между остальными соавторами.

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

За монографии и справочники, изданные в научных издательствах и имеющие шифр ISBN, и за учебники и учебные пособия, имеющие гриф Минобрнауки России (рекомендованные учебно-методическими объединениями или учеными советами ВУЗов), устанавливается балл, равный объему книги в печатных листах, умноженному на 2. Если монографии изданы в издательстве «Наука» или изданы на иностранном языке – устанавливается балл, равный объему книги в печатных листах, умноженному на 4. Если в книге указаны авторы отдельных разделов, для них устанавливается балл, равный объему соответствующих разделов в печатных листах, умноженному на 2. За учебно-методические пособия устанавливается балл, равный объему пособия в печатных листах. Не учитываются стереотипные переиздания. При наличии соавторов 50% всех баллов за статью получает первый автор, вторая половина баллов делится поровну между остальными соавторами. Включение конкретных монографий и учебников в расчет рейтинга принимается специальным решением Объединенного ученого совета.

2.3. Начисление баллов за инновационную деятельность

- За патент, являющийся результатом выполнения бюджетных НИР, устанавливается балл 20.

- За открытие нового минерала, при условии утверждения его Комиссией по новым минералам Международной минералогической ассоциации (КНМ ММА), устанавливается балл 30.
- За открытие биологического вида, включенного в номенклатурный кодекс, устанавливается балл 30.
- За открытие месторождения, при наличии диплома первооткрывателя, устанавливается балл 70.
- За создание биологической коллекции, при условии регистрации в международной базе данных с присвоением акронима, устанавливается балл 70.
- За систематизированные базы данных, программы ЭВМ, имеющих государственную регистрацию, устанавливается балл 10.
- За создание научной экспозиции музея, представленных в залах естественнонаучного музея, устанавливается балл 4.
- За ноу-хау, являющийся результатом выполнения бюджетных НИР, зарегистрированного в организации-разработчике и внедренного на производстве, устанавливается балл 3.

При наличии соавторов балл делится на общее число авторов.

2.4. Начисление баллов за руководство соискателями ученой степени и выпускниками ВУЗов

- за руководство соискателем ученой степени, защитившим кандидатскую (докторскую) диссертацию, устанавливается балл 20, получаемый научным руководителем (консультантом).
- за руководство выпускником ВУЗа (специалитет, магистратура), успешно защитившим дипломную работу и поступившим в аспирантуру или на работу в Центр устанавливается балл 5.

При совместном руководстве дипломниками или соискателями ученой степени балл за руководство делится на число соруководителей.

2.5. Начисление баллов за цитирование

При установлении надбавок стимулирующего характера учитывается международный индекс цитирования научного работника. Расчет баллов производится на основании сведений из базы данных ISI Web of Science. За каждую ссылку на публикацию сотрудника в указанной базе данных за предыдущие два года устанавливается балл 1, независимо от числа авторов и года издания цитируемой работы. Также в качестве показателя учитывается индекс Хирша сотрудника в базе

данных ISI Web of Science. Количество баллов приравнивается к значению индекса Хирша.

2.6. Для сотрудников, защитивших:

- кандидатскую диссертацию устанавливается балл 25;
- докторскую диссертацию устанавливается балл 40.

Для сотрудников, защитивших кандидатскую диссертацию в возрасте до 30 лет включительно и докторскую до 40 лет включительно, устанавливается повышающий коэффициент 2 на следующий год после защиты диссертации, а затем коэффициент 1,5 в течение последующих 2 лет.

3. Индивидуальный рейтинг научных работников, работающих по совместительству, умножается на коэффициент, равный отношению продолжительности рабочего времени совместителя в месяц к нормальной продолжительности рабочего времени штатного работника на аналогичной должности. При этом в расчет должны приниматься только те результаты, которые получены при работе в Центре. Для научных работников постоянного штата, работающих на условиях неполного рабочего дня, понижающий коэффициент не используется.

4. Для работников, поступивших на работу в Центр не ранее, чем за два года до года выплаты надбавок стимулирующего характера, при расчете индивидуального рейтинга учитываются их результаты, полученные по предыдущему месту работы или учебы.

5. С целью закрепления в учреждении молодых исследователей, не являющихся аспирантами очной формы обучения, в течение 5 лет, начиная с года окончания высшего учебного заведения, их индивидуальная сумма баллов, вычисленная по вышеперечисленным правилам, умножается на коэффициент 2.

6. Для аспирантов очной формы обучения, работающих в организации, устанавливается повышающий коэффициент 3. Критерии оценки эффективности деятельности научных сотрудников не распространяются на аспирантов в период обучения.

Таблица показателей для расчета ПРНД

Пункт	Показатель	Формула для расчета балла
1	2	3
1.	Публикации в рецензируемых периодических журналах.	50 % - первый автор, остальные делятся поровну на соавторов
1.1.	Российские журналы, включенные в «Перечень» ВАК	ИФ * 60
1.2.	Зарубежные журналы	ИФ * 60
1.3.	Статья в рецензируемом журнале «Минералогия»	8
2.	Публикации в зарубежных изданиях без ИФ, индексируемых в международных базах (WOS, Scopus и др.).	50 % - первый автор, остальные делятся поровну на соавторов усл. печ.л.*30
3.	Монографии, учебники и учебно-методические пособия	50 % - первый автор, остальные делятся поровну на соавторов
3.1.	Монографии, изданные в издательстве «Наука» или изданные на иностранном языке	 усл.печ. л. * 4
3.2.	Монографии, изданные в научных издательствах и имеющие шифр ISBN	 усл.печ. л. * 2
3.3.	Учебники, имеющие гриф Минобрнауки РФ (рекомендованные учебно-методическими объединениями)	 усл.печ. л. * 2
3.4.	Учебно-методические пособия	 печ. л. * 1
4.	Инновационная деятельность	Балл делится на соавторов
4.1.	Патент	20
4.2.	Открытие нового минерала (утверждение ММА)	30
4.3.	Биологический вид (номенклатурный кодекс)	30
4.4.	Открытие месторождения (диплом об открытии)	70
4.5.	Биологическая коллекция (международной акроним)	70
4.6.	База данных (гос. регистрация)	10
4.7.	Новая научная экспозиция музея	4
4.8.	Ноу-хау (регистрация в организации-разработчике)	3
5.	Руководство подготовкой кадров (начисляется руководителю)	Балл делится на кол-во соруководителей
5.1.	при защите кандидатской (докторской) диссертации	20
5.2.	при успешной защите магистерской или дипломной работы (<i>при условии поступления выпускника в аспирантуру или на работу в Центр</i>)	5
6.	Повышение квалификации	
6.1.	за защиту докторской диссертации.	40
6.2.	за защиту кандидатской диссертации.	25
7.	Цитирование	Балл приравнивается к значениям показателей в базе ISI WOS
7.1.	Индекс Хирша сотрудника в базе ISI WOS	
7.2.	Цитирование в базе ISI WOS (за последние два года)	

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности для научных сотрудников ЮУ ФНЦ МиГ УрО РАН

Основные показатели:

Должность	Число научных публикаций*		Цитируемость публикаций*	
	РИНЦ	WoS	РИНЦ	WoS
Г.н.с.	14	10	≥ 100	≥ 45
В.н.с.	10	7	≥ 80	≥ 30
С.н.с.	8	5	≥ 60	≥ 15
Н.с.	5	3	≥ 40	≥ 10
М.н.с.	3	1	≥ 10	≥ 2

Дополнительные показатели:

Должность	Импакт-фактор публикаций (РИНЦ)	Индекс Хирша	
		РИНЦ	WoS
Г.н.с.	$>0,45$	≥ 6	≥ 4
В.н.с.	$>0,4$	≥ 5	≥ 3
С.н.с.	$>0,34$	≥ 4	≥ 2
Н.с.	$>0,25$	≥ 3	≥ 1
М.н.с.	$>0,15$	≥ 1	

Примечания:

* показатели определяются за предыдущие 5 лет

РИНЦ – информационно-аналитическая система научного цитирования Российский индекс научного цитирования (<http://elibrary.ru/>).

WoS – информационно-аналитическая система научного цитирования Web of Science (www.webofknowledge.com).

Директор Центра утверждает состав Комиссии из числа ученых Центра и представителя профкома по подготовке предложений для Объединенного ученого совета и руководства Центра для установления размера выплат стимулирующего характера, связанных с рейтингом, и утверждению индивидуальных значений рейтинга научных работников. На Комиссию возлагается рассмотрение заявлений научных работников Центра по вопросам определения рейтинга. Окончательное решение по спорным вопросам принимает, с учетом мнения Комиссии, директор Центра.

Комиссия правомочна принимать решения, если на заседании присутствует не менее 2/3 состава. Решения Комиссии считаются принятыми, если «за» голосовало более 50% членов Комиссии, присутствующих на заседании, и оформляются протоколом. При равенстве голосов решающим является голос председателя комиссии.

Приложение № 3

к Положению об оплате труда работников
Федерального государственного бюджетного
учреждения науки Южно-Уральского федерального
научного центра минералогии и геоэкологии
Уральского отделения Российской академии наук

Определение индивидуального рейтинга инженерно-технических работников научных отделов, отдела государственной охраны и сохранения природных ресурсов, отдела «Естественно-научный музей», административно-управленческого аппарата и административно-хозяйственной службы

1. В соответствии со спецификой структурных подразделений учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера по результатам работы с учетом выполнения сотрудниками показателей и критериев эффективности и интенсивности труда, таких как:

1.1. Для Инженерно-технических работников научных подразделений:

- за самостоятельные результаты в научной деятельности – согласно Приложению № 2 к Положению об оплате труда;
- за активное участие и личный трудовой вклад в реализацию проектов НИР – согласно методике;
- за организацию и подготовку мероприятий, связанных с научно-исследовательской, природоохранной, эколого-просветительской деятельностью;
- за выполнение значительных объемов постоянных поручений научно-организационного характера.

Инженерно-техническим работникам научных подразделений начисляются баллы за участие в получении фундаментальных результатов согласно методике, изложенной в Приложении № 2 к настоящему Положению об оплате труда.

Доля участия инженерно-технических работников в полученном и опубликованном результате исследований определяется в процентах на основании экспертной оценки научных сотрудников – авторов опубликованной работы. Вклад ИТР в получение конечного результата оценивается на всех стадиях работы – от участия в сборе первичного материала до финального оформления публикации.

1.2. Для работников Отдела государственной охраны и сохранения природных ресурсов:

- за высокие результаты в охране природного комплекса;
- за образцовое содержание кордона, технических средств, территории обхода, оборудования, инвентаря;
- за эффективную помощь в проведении научно-исследовательской и эколого-просветительской работы.
- за организацию и участие в тушении лесных пожаров;
- за своевременное предоставление отчетной документации, качество ведения документации, состояние вверенного имущества, помощь в научно-исследовательской работе.

1.3. Для работников отдела «Естественно-научного музея»:

- обеспечение сохранности музейных фондов и соблюдение требований по ведению сопроводительной и учетной документации;

- участие в формировании и описании научных, тематических и авторских коллекций;
- участие в создании новых экспозиций и тематических экскурсий;
- подготовку и размещение информационных и методических материалов на официальном сайте учреждения и средствах массовой информации (в том числе INTERNET);
- проведение выездных научно-просветительских тематических геолого-минералогических, эколого-просветительских лекций и экскурсий;
- учебно-методологическую работу с учащимися и учителями школ, преподавателями ВУЗов;
- личный трудовой вклад в работу.

1.4. Для работников административно-управленческого аппарата и вспомогательного персонала:

- успешное выполнение планов научно-исследовательских работ и других работ исследовательского, административного и производственного характера;
- достижение особо высоких результатов в производственной деятельности;
- содержание материально-технической базы в надлежащем состоянии;
- выполнение дополнительного объема работ, связанного с обеспечением исследований по хозяйственным договорам (соглашениям, контрактам), грантам российских и международных фондов на проведение исследований, разработок и других работ, предусмотренных Уставом учреждения;
- интенсивность, оперативность и высокие результаты труда;
- высокая квалификация, качество выполнения производственных заданий, эффективность и содействие выполнению научно-исследовательских работ;
- личный трудовой вклад в работу.

1.5. Для работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйствственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- выполнение особо важных и срочных работ;
- личный трудовой вклад в работу.

2. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются приказом директора по представлению руководителей обособленных подразделений и руководителей соответствующих тем, программ (заданий). Размер определяется, исходя из личного вклада работника в выполнение указанных работ.

3. Стимулирующие выплаты работникам, могут:

- применяться за месяц, за квартал, за полугодие и по итогам работы за год;
- отменяться полностью или частично при нарушении сотрудником производственной и трудовой дисциплины, нарушение охраны труда.

4. Стимулирующие выплаты учитываются при исчислении средней заработной платы сотрудникам (для оплаты ежегодных отпусков, выплаты больничных листов, др. случаях).

5. Сотрудникам, занятым неполный рабочий день (неполную рабочую неделю), надбавки рассчитываются с учетом фактически отработанного времени.