

**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 Российской Федерации (далее – Положение), разработано в соответствии с пунктом 2(1) Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 33, ст. 3852; 2017, № 47, ст. 6985) (далее – постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583), с учетом Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями – главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2008 г. № 425н (признан Министерством юстиции Российской Федерации не нуждающимся в государственной регистрации, письмо Министерства юстиции Российской Федерации от 25 августа 2008 г. № 01/8393-АВ), в который были внесены изменения приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284), и устанавливает систему оплаты труда работников и руководителя учреждения.

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

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. 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.

4. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с 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 отдельно по каждой из должностей.

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

7. Заработная 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 работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (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. Фиксированный размер оклада, размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

10. Заработная плата выплачивается работникам Центра не реже чем каждые полмесяца: 8 и 23 числа каждого месяца, путем перечисления на индивидуальный лицевой счет работника. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 738н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный № 13145), от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 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., регистрационный № 32284) (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);

перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 февраля 2008 г., регистрационный № 11080), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 739н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный № 13146) и от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714) (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);

настоящего Положения;

единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях

систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 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).

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 табелем учета использования рабочего времени.

Для отдельных работников Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором может устанавливаться работа в режиме гибкого графика сменности рабочего времени.

14. Размеры окладов работников учреждений рекомендуется устанавливать 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.

Размеры окладов работников Центра по ПКГ (уровням) приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

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

16. В настоящем 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.

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

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

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

20. 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);

21. Оплата труда работников учреждений, 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.

22. В районах с особыми климатическими условиями к заработной плате работников Центра применяется районный коэффициент.

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.

23. 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.

24. 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 приказом директора Центра со дня, когда работник приступил к выполнению дополнительных работ.

25. 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.

26. 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 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2017, № 25, ст. 3594).

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

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

28. В целях поощрения работников Центра за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера 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;
- премиальные выплаты по итогам работы.

29. Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет финансового обеспечения Центра.

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

31. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера установлены настоящим Положением об оплате труда, коллективным договором, локальными нормативными актами Центра, с учетом мнения представительного органа работников, и конкретизируются в трудовом договоре работника.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

32. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью мотивации работников Центра к повышению уровня квалификации.

33. Показатели и критерии оценки эффективности труда научных сотрудников Центра утверждаются Объединенным ученым советом один раз в год не позднее 15 марта текущего года.

34. Предложения по изменению показателей и критериев оценки эффективности труда научных сотрудников вносятся комиссией по расчету показателей результативности научной деятельности (ПРНД) в соответствии с изменениями плановых требований Министерства науки и высшего образования Российской Федерации к научным организациям, рассматриваются и одобряются на заседании Объединенного ученого совета и утверждаются директором Центра.

35. Предложения по изменению показателей и критериев оценки эффективности труда инженерно-технических работников научно-исследовательских подразделений и отдела информационных технологий вносятся руководителями обособленных подразделений, руководителями структурных подразделений и руководителями научных тем.

36. Предложения по изменению показателей и критериев оценки эффективности труда инженерно-технических сотрудников отдела государственной охраны и сохранения природных ресурсов вносятся заместителем директора по природоохранной деятельности.

37. Предложения по изменению показателей и критериев оценки эффективности труда финансово-экономического отдела, отдела кадров, административно-хозяйственной службы вносятся руководителями соответствующих отделов.

38. Предложения по изменению показателей и критериев оценки эффективности труда заместителей директора Центра, главного бухгалтера Центра, главного ученого секретаря Центра, руководителей обособленных подразделений Центра и иных работников, подчиненных непосредственно директору Центра, вносит директор Центра

39. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью мотивации работников учреждений к повышению уровня квалификации.

40. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников. (Приложения № 2 и № 3 к настоящему Положению). При этом учитывается:

40.1. Для научных работников Центра:

- публикационная активность в рецензируемых отечественных и зарубежных

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

- публикации монографий, книг, учебных пособий по профилю научной деятельности Центра;

- наличие объектов интеллектуальной собственности, свидетельств регистрации и/или патентов на них;

- научное руководство студентами специалитета, магистрантами, аспирантами, докторантами;

- присуждение ученой степени;

- индекс Хирша работника;

Стимулирующие выплаты научным сотрудникам устанавливаются при условии выполнения требований к занимаемой должности по показателям и критериям эффективности труда (таблица 2 приложения № 2 к настоящему Положению).

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

Единовременные выплаты стимулирующего характера вне зависимости от выполнения требований к занимаемой должности научным сотрудникам могут устанавливаться за:

- освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;

- участие в методической работе и инновационной деятельности Центра;

- выполнение особо важных и срочных работ;

- организацию и проведение научных мероприятий, семинаров, конференций;

- руководство научно-исследовательскими работами по грантам научных и иных фондов, договорам гражданско-правового характера и другим, приносящим доход, мероприятиям;

- участие в выполнении научно-исследовательских работ по грантам научных и иных фондов, договорам гражданско-правового характера и других, приносящих доход, мероприятиях;

40.2. 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, обеспечивающих 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.

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

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество, новаторство и внедрение современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;
- 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.

40.4. 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 и других видов работ, связанных со спецификой деятельности Центра.

40.5. 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.

41. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора Центра, главному

бухгалтеру Центра, главному ученому секретарю Центра, руководителям обособленных подразделений Центра и иным работникам, подчиненным непосредственно директору Центра, устанавливаются директором Центра.

42. Конкретный размер стимулирующей выплаты может определяться как в процентах к окладу (должностному 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.

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

44. 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.

45. Размер надбавки (доплаты) пересматривается при переводе работника на иную должность (работу, специальность) и (или) в другое подразделение, а так же 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

46. Условия оплаты труда директора Центра определяется 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; 2018, № 47, ст. 7262).

47. 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 учреждения.

48. Оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Центра устанавливаются на 10-30 % ниже оклада руководителя Центра приказами по учреждению.

49. Руководителю Центра устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам работы.

50. 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.

51. 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.

52. Руководителю Центра устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой III настоящего Положения в зависимости от условий труда.

53. Заместители руководителя Центра и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами III и IV настоящего Положения в зависимости от условий их труда.

54. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (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. № 64н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 10 декабря 2018 г., регистрационный № 52945).

VI. Другие вопросы

55. 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).

56. В случае смерти руководителя Центра материальная помощь выплачивается семье умершего (супруге (супругу), родителям, детям) на основании подтверждающих родство документов (в размере оклада).

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

58. Условия выплаты материальной помощи заместителям руководителя Центра, главному бухгалтеру учреждения и работникам, ее конкретные размеры устанавливаются локальным актом с учетом мнения представительного органа работников.

59. Решение об оказании материальной помощи заместителям руководителя Центра, главному бухгалтеру Центра и работникам принимается руководителем Центра после рассмотрения мотивированного письменного заявления работника, заместителя руководителя учреждения или главного бухгалтера учреждения и документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи.

60. Работникам Центра при наличии средств по фонду оплаты труда могут выплачиваться иные выплаты социального характера (в том числе в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам и праздникам, в связи с получением государственных наград Российской Федерации и ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации).

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 по профессиональным квалификационным группам (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	13000
1.2.	2 квалификационный уровень	13500
1.3.	3 квалификационный уровень Лаборант	14000
	Старший лаборант	15100
1.4.	4 квалификационный уровень Лаборант-исследователь, стажер-исследователь	14900
2. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников третьего уровня:		
2.1.	1 квалификационный уровень Инженер	15700
2.2.	2 квалификационный уровень Инженер-исследователь, инженер II категории	17000
2.3.	3 квалификационный уровень Инженер I категории, старший инженер, старший инженер-программист	18400
2.4.	4 квалификационный уровень Ведущий инженер, ведущий инженер-программист	19800
	Главный хранитель фондов	21200
3. Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений:		
3.1.	1 квалификационный уровень Младший научный сотрудник	23800
	Руководитель отдела информационных технологий	23800
	Научный сотрудник	24500
	Младший научный сотрудник со степенью кандидата наук	26800
	Научный сотрудник со степенью кандидата наук	27500
	Научный сотрудник со степенью доктора наук	28800
3.2.	2 квалификационный уровень Старший научный сотрудник	27300
	Старший научный сотрудник со степенью кандидата наук	28800
	Заведующий отделом со степенью кандидата наук	29100
	Старший научный сотрудник со степенью доктора наук	31000
3.3.	3 квалификационный уровень Ведущий научный сотрудник со степенью кандидата наук	30800
	Ведущий научный сотрудник со степенью доктора наук	35000
3.4.	4 квалификационный уровень Главный научный сотрудник	34300
	Главный научный сотрудник со степенью доктора наук	38000

	Главный ученый секретарь со степенью кандидата наук	40800
3.5	5 квалификационный уровень Руководитель обособленного подразделения со степенью кандидата наук	40800
4. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
4.1.	1 квалификационный уровень Администратор	14900
4.2.	2 квалификационный уровень Комендант, архивариус	15100
5. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
5.1.	1 квалификационный уровень Техник	14000
5.2.	2 квалификационный уровень	15100
5.3.	3 квалификационный уровень Государственный инспектор	17000
5.4.	4 квалификационный уровень Старший библиотекарь	17100
	Старший государственный инспектор	22400
6. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
6.1.	1 квалификационный уровень Специалист по охране труда, инженер-энергетик, ведущий документовед	19600
6.2.	2 квалификационный уровень	21200
6.3.	3 квалификационный уровень Старший специалист по охране труда, старший бухгалтер	22400
6.4.	4 квалификационный уровень Ведущий экономист по труду, помощник директора, ведущий бухгалтер, ведущий инженер по эксплуатации теплотехнического оборудования	23900
	главный специалист по закупкам, главный специалист по кадрам	24500
7. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
7.1.	1 квалификационный уровень Начальник отдела кадров, главный энергетик	29100
7.2.	2 квалификационный уровень Главный инженер	30800

**Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам
общепрофессиональных профессий рабочих**

№ п/п	Наименование профессии	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1.	Уборщик производственных и служебных помещений, уборщик территорий, сторож (вахтер)	13000
2.	Тракторист, слесарь-ремонтник, слесарь по обслуживанию тепловых сетей, токарь, шлифовщик горных пород, электромонтёр	14000
3.	Водитель автомобиля	15000

Определение индивидуальных показателей результативности научной деятельности научных сотрудников

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

Результаты научной деятельности учитываются в индивидуальном показателе результативности научной деятельности (ПРНД) научного сотрудника при условии, если они соответствуют требованиям трудового договора, и/или должностной инструкции, и/или плана НИР, 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.

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.

Стимулирующие выплаты научным сотрудникам устанавливаются при выполнении ими не менее 80 % от показателей, указанных в таблице 2 настоящего приложения № 2.

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, индексируемых в наукометрических базах данных Web of Science (Core collection), Scopus, РИНЦ (ядро, перечень ВАК). Учет актуального индекса цитирования издания (импакт-фактора издания за 2 года в базе данных WoS (Core collection), импакт-фактора за 2 года Scopus (в случае, если журнал не индексируется в WOS или индексируется, но не имеет импакт-фактора WOS), импакт-фактора за 2 года РИНЦ с учетом переводной версии) обязателен. Для российских изданий, имеющих переводные версии, индексируемые в БД WoS (Core collection) и/или Scopus, балл начисляется

только за одну версию (по выбору автора в случае русскоязычной версии учитывается импакт-фактор РИНЦ, в случае переводной версии учитывается импакт-фактор WOS).

- За публикацию статьи в рецензируемом журнале, индексируемом в базе данных WoS (Core collection) или Scopus устанавливается балл, равный двухлетнему ИФ журнала, умноженному на коэффициент 100. При расчетах приоритет отдается ИФ журнала из базы данных WoS.

- За публикацию статьи в рецензируемом журнале, индексируемом в базе данных РИНЦ (ядро) устанавливается балл, равный ИФ журнала, умноженному на коэффициент 50.

- За публикацию статьи в рецензируемом журнале, индексируемом в базе данных РИНЦ, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата и доктора наук (перечень ВАК) устанавливается балл, равный ИФ журнала, умноженному на коэффициент 30.

- 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.

При наличии у автора публикации нескольких аффилиаций, баллы за эту публикацию делятся на количество аффилиаций.

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 индекс Хирша

В качестве показателя востребованности публикаций учитывается индекс Хирша сотрудника в базе данных Web of Science. Количество баллов приравнивается к значению индекса Хирша, умноженному на 10.

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 сотрудников, работающих по совместительству, засчитывается полностью вне зависимости от формы совместительства.

4. Для сотрудников, 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 организации молодых исследователей в течение 3 лет, начиная с года окончания учебного заведения (специалитет, магистратура), их индивидуальная сумма баллов умножается на 2.

6. Критерии оценки эффективности деятельности научных сотрудников не распространяются на аспирантов очной формы обучения.

Таблица 1. Показатели 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.	Журналы, включенные в WoS и/или Scopus	ИФ * 100
1.2.	Российские журналы, включенные в ядро РИНЦ	ИФ * 50
1.3.	Российские журналы, включенные в «Перечень ВАК»	ИФ * 30
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 коллекции (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 <i>(начисляется руководителю)</i>	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.	Индекс Хирша сотрудника в базе WOS	Индекс Хирша * 10

Таблица 2. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности для научных сотрудников ЮУ ФНЦ МиГ УрО РАН

Основные показатели:

Должность	Число научных публикаций*		Цитируемость публикаций*	Индекс Хирша	
	РИНЦ (перечень ВАК)	WoS (Core collection)	WoS (Core collection)	РИНЦ	WoS
Г.н.с.	14	10	≥45	≥9	≥6
В.н.с.	10	7	≥30	≥7	≥5
С.н.с.	8	5	≥15	≥5	≥3
Н.с.	5	3	≥10	≥4	≥2
М.н.с.	3	1	≥2	≥1	≥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 научных сотрудников 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 сотрудников. На Комиссию возлагается рассмотрение заявлений научных сотрудников 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.

Определение индивидуального рейтинга инженерно-технических работников научно-исследовательских подразделений, отдела информационных технологий, отдела государственной охраны и сохранения природных ресурсов, 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 научно-исследовательских подразделений:

- за содействие в получении результатов научной деятельности, активное участие и личный трудовой вклад в реализацию проектов НИР;
- за качественное выполнение аналитических исследований;
- за организацию и подготовку мероприятий, связанных с научно-исследовательской, природоохранной, эколого-просветительской деятельностью;
- за выполнение значительных объемов постоянных поручений научно-организационного характера.

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

- за высокие результаты в охране природного комплекса, организацию и подготовку мероприятий, связанных с природоохранной деятельностью;
- 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 природоохранных и режимных мероприятиях (тушении лесных пожаров);
- за своевременное предоставление отчетной документации, количество обнаруженных нарушений, качество ведения документации, состояние вверенного имущества, помощь в научно-исследовательской работе.

1.3. Для работников отдела «Естественно-научный музей»:

- за обеспечение сохранности музейных фондов и соблюдение требований по ведению

сопроводительной и учетной документации;

- за участие в формировании и описании научных, тематических и авторских коллекций;
- за участие в создании новых экспозиций и тематических экскурсий;
- за проведение выездных научно-просветительских тематических геолого-минералогических, эколого-просветительских лекций и экскурсий;
- за учебно-методологическую работу с учащимися и учителями школ, преподавателями ВУЗов;
- за личный трудовой вклад в работу.

1.4. Для работников административно-управленческого аппарата, административно-хозяйственного отдела, отдела информационных технологий и вспомогательного персонала:

- за успешное выполнение планов научно-исследовательских работ и других работ исследовательского, административного и производственного характера;
- за достижение особо высоких результатов в производственной деятельности;
- за содержание материально-технической базы в надлежащем состоянии;
- за подготовку и размещение информационных и методических материалов на официальном сайте учреждения и средствах массовой информации (в том числе INTERNET);
- за своевременное и качественное проведение работ по обеспечению стабильного функционирования вычислительной техники, оперативное устранение аварий и сбоев в эксплуатации;
- за разработку и внедрение программного обеспечения;
- за обеспечение бесперебойной работы сетевого узла;
- за 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;
- за интенсивность, оперативность и высокие результаты труда;
- за высокую квалификацию, качество выполнения производственных заданий, эффективность и содействие выполнению научно-исследовательских работ;
- за личный трудовой вклад в работу.

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

- за особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- за выполнение особо важных и срочных работ;

2. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются приказом директора по представлению руководителей обособленных подразделений, руководителей структурных

подразделений и руководителей научных тем, программ (заданий). Размер определяется, исходя из личного вклада работника в выполнение указанных работ.

3. Стимулирующие выплаты работникам, могут:

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

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

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

Порядок
установления выплаты стимулирующего характера работникам инженерно-технического персонала научно-исследовательских подразделений, отдела государственной охраны и сохранения природных ресурсов, отдела информационных технологий, административно-управленческого аппарата и административно-хозяйственной службы ЮУ ФНЦ МиГ УрО РАН

Настоящий Порядок разработан в целях совершенствования системы оплаты труда работников инженерно-технического персонала научно-исследовательских подразделений, отдела государственной охраны и сохранения природных ресурсов, отдела информационных технологий, административно-управленческого аппарата и административно-хозяйственной службы ЮУ ФНЦ МиГ УрО РАН (далее по тексту – работник), создания для них условий дифференциации вознаграждения при выполнении ими работ различной сложности, стимулирования к достижению конкретных показателей эффективности и качества выполненных работ.

Перечень показателей эффективности зависит от категории работников, в соответствии с занимаемой должностью и видом выполняемых работ, согласно штатному расписанию.

Расчет стимулирующих выплат к должностному окладу за достигнутые результаты в научно-исследовательской, природоохранной деятельности, производственно-хозяйственной деятельности, а так же за интенсивность и качество выполняемых работ, основан на балльной оценке результатов деятельности работника по совокупности показателей и критериев эффективности труда, позволяющим оценить степень трудового вклада каждого работника в общие итоги деятельности всего подразделения в соответствующем периоде.

Оценка результативности (эффективности) труда производится по каждой должностной позиции (в каждой категории работников) по соответствующим показателям эффективности, учитывающим специфику трудовой деятельности по конкретной должности (Таблица 3).

Эффективность труда оценивается по балльной шкале путем выставления баллов работнику по каждому показателю. Размер стимулирующей надбавки каждого работника рассчитывается по формуле:

$$\text{Размер стимулирующей надбавки работника} = \frac{\text{Количество набранных работником баллов в соответствующем периоде}}{\text{Стоимость 1 балла в соответствующем периоде}} *$$

где:

$$\text{Стоимость 1 балла в соответствующем периоде} = \frac{\text{Стимулирующий фонд для данной категории работников}}{\text{Общее количество набранных баллов}}$$

Размер стимулирующей выплаты зависит от количества набранных баллов.

Стимулирующая выплата устанавливается на основании представленных руководителями обособленных и структурных подразделений отчетных данных по выполнению показателей эффективности труда работника за соответствующий период, согласно таблице 3 настоящего Положения.

Отчетные данные по выполнению показателей эффективности труда работников подаются не позднее 10 рабочих дней до окончания отчетного периода в отдел кадров. Отчетные документы должны быть представлены на бумажных носителях. Ответственность за своевременность подачи представлений и достоверность содержащихся в них сведений возлагается на руководителей обособленных и структурных подразделений.

Условия, порядок и сроки стимулирующих выплат по системе стимулирования работников и разовых стимулирующих выплат по итогам года определяются в соответствии с настоящим Положением об оплате труда работников ЮУ ФНЦ МиГ УрО РАН.

Все спорные вопросы, касающиеся размера стимулирующих выплат, рассматриваются директором.