Приложение № 1 к приказу БНЦ СО РАН от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2021 г. № \_\_\_\_\_\_\_\_

Мотивированное мнение выборного

органа первичной профсоюзной организации учтено

(протокол от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_№ \_\_\_)

**П О Л О Ж Е Н И Е**

**об оплате труда работников федерального государственного**

**бюджетного учреждения науки Бурятского научного центра**

**Сибирского отделения Российской академии наук (БНЦ СО РАН)**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Бурятского научного центра Сибирского отделения Российской академии наук» (далее – БНЦ СО РАН) устанавливает систему оплаты труда работников и руководителя учреждения.

Настоящее Положение разработано в соответствии с:

– Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 (ред. от 28.06.2021);

– Постановлением Правительства Российской Федерации 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» (с изменениями и дополнениями);

– Постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны» (с изменениями и дополнениями);

– Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года № 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» (с изменениями и дополнениями);

– 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» (с изменениями и дополнениями);

– Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам»;

– Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 8 апреля 2008 г. № 167н «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения» (с изменениями и дополнениями);

– Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.08.2008 г. № 425н «Об утверждении Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений» (с изменениями и дополнениями)»;

– Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации 17 сентября 2010 г. № 810н «О внесении изменений в отдельные приказы Минздравсоцразвития России в связи с принятием Федерального закона от 8 мая 2010 г. № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений»;

– Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н «О внесении изменений и признании утратившими силу некоторых нормативных правовых актов Министерства труда и социального развития Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);

– Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» (с изменениями и дополнениями);

– [Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29 декабря 2020 г., протокол № 13)](http://home.garant.ru/document/redirect/400175630/0);

– Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 1 февраля 2021 г. № 72 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки»;

– иными нормами действующего законодательства;

– [Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих](https://home.garant.ru/#/document/57407515/entry/0);

– [Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих](https://home.garant.ru/#/document/108186/entry/0);

– профессиональными стандартами;

– Уставом БНЦ СО РАН и другими локальными нормативными актами.

1.2. Настоящее Положение распространяется на работников БНЦ СО РАН, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием (включая работников, работающих по совместительству и принятых на временную работу) вне зависимости от источника средств, из которого финансируется оплата работника.

1.3. Настоящее Положение определяет источники и порядок формирования фонда оплаты труда, структуру заработной платы работников, определяет правила установления размеров окладов (должностных окладов), условия назначения компенсационных и стимулирующих выплат.

1.4. Положение регулирует порядок оплаты труда работников учреждения за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования ( далее - финансовое обеспечение).

1.5. Оплата труда в БНЦ СО РАН осуществляется за счет всех источников финансирования.

1.6. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается настоящим Положением об оплате труда и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.7. Система оплаты труда устанавливается с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется из финансового обеспечения учреждения.

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

1.9. Оплата труда работников БНЦ СО РАН включает в себя:

– размеры должностных окладов по соответствующим профессиональным квалификационным группам;

– наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

– наименование, условия осуществления и размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставкам) по занимаемым должностям;

– наименование, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера.

1.10. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с настоящим Положением.

1.11. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников БНЦ СО РАН как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства.

1.12. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится в соответствии с настоящим Положением. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совмещения, производится раздельно по каждой из должностей. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится раздельно по каждой из должностей.

1.13. Приведенные в настоящем Положении основные понятия и определения (система оплаты труда, оклад (должностной оклад), профессиональные квалификационные группы (ПКГ), выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера) используются в значениях, определенных трудовым законодательством РФ.

1.14. Заработная плата 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, полностью отработавшего месячную норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, увеличенного на районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

1.16. Фиксированный размер оклада, размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору). Работодатель вправе заключить с сотрудником трудовой договор (эффективный контракт) или дополнительное соглашение к трудовому договору (эффективному контракту), в которых конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, включая размеры окладов (должностных окладов), повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества выполнения государственного задания, а также меры социальной поддержки.

1.17. Основные условия оплаты труда и условия их изменения устанавливаются трудовым договором (эффективным контрактом), заключаемым руководителем с работником при приеме на работу.

Изменения в основные условия оплаты труда оформляются отдельным соглашением, прилагаемым к трудовому договору (эффективному контракту).

1.18. Вопросы определения численности и штатной структуры работников БНЦ СО РАН регулируются руководителем учреждения.

1.19. Штатное расписание БНЦ СО РАН утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих).

1.20. Настоящее Положение утверждается руководителем учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации БНЦ СО РАН и вступает в силу с момента его введения в действие соответствующим приказом БНЦ СО РАН и действует до его отмены. По мере необходимости в него могут быть внесены изменения и дополнения.

II. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Система оплаты труда работников БНЦ СО РАН устанавливаются 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;

– перечня видов выплат стимулирующего характера;

– настоящего Положения об оплате труда;

– коллективного договора;

– 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 учреждения;

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

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников БНЦ СО РАН устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом отнесения занимаемой должности к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), утвержденных в установленном порядке:

– для работников сферы научных исследований и разработок – утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 3 июля 2008 № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок», с изменениями и дополнениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 740н.;

– для руководителей, специалистов и служащих общеотраслевых должностей - утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», с изменениями и дополнениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 декабря 2008 г. № 718н.;

– для работников архива организации - утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 25 марта 2013 г. № 119н;

– для работников культуры и искусства - утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

– для работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих - утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» с изменениями и дополнениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 августа 2008 г. № 417н.

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

2.3. Размеры окладов (должностных окладов) работников БНЦ СО РАН по ПКГ (уровням) приведены в Приложении № 1 к настоящему Положению.

2.4. Размеры окладов (должностных окладов) работников БНЦ СО РАН, не включенных в ПКГ, устанавливаются в зависимости от сложности труда в (Приложение № 2).

2.5. С учетом финансового обеспечения может производиться корректировка минимальных размеров окладов работников в сторону их повышения.

2.6. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [главой III](file:///C:\Users\юрист\Документ%20предоставлен%20КонсультантПлю1.doc#Par73) настоящего Положения.

2.7. Работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные [главой IV](file:///C:\Users\юрист\Документ%20предоставлен%20КонсультантПлю1.doc#Par98) настоящего Положения.

III. Порядок и условия установления выплат

компенсационного характера

3.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам БНЦ СО РАН устанавливаются выплаты компенсационного характера.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат и надбавок в процентах к должностному окладу работника или в абсолютных размерах.

3.3. В соответствии с действующим законодательством работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

б) доплата до минимального размера оплаты труда;

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

г) 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);

д) доплата за расширение зон обслуживания, увеличение объема работ;

е) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

ё) процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

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

3.5. За работу в местностяхс особыми климатическими условиями к заработной плате работников учреждения в соответствии с действующим трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, применяется:

а) районный коэффициент - 20% (1,20),

б) процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока (процентная надбавка за стаж работы в Республике Бурятия - 30%).

Условием выплаты процентной надбавки к заработной плате является наличие у работника определенного трудового стажа: надбавка в размере 10 процентов устанавливается по истечении первого года работы с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка.

Молодежи ( лицам в возрасте до 30 лет), прожившей не менее одного года в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера и районах, где льготы и компенсации предоставляются на основании [Постановления](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=6709&date=26.08.2021) ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 6 апреля 1972 г. N 255, и вступающей в трудовые отношения, надбавки к заработной плате устанавливаются в размере 10% за каждые шесть месяцев работы, но не свыше 30 процентов заработка.

3.6. Если начисленная заработная плата за месяц, при выполнении месячной нормы рабочего времени, окажется менее МРОТ, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда установленного на Федеральном уровне на данный учетный период. Если месяц отработан не полностью, доплата выплачивается в размере пропорциональном отработанному времени.

3.7. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации. специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится. Конкретный размер доплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда определяется на основании приказа руководителя учреждения по представлению начальника структурного подразделения.

3.8. 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 учреждений устанавливается доплата по соглашению сторон, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

3.9. Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам БНЦ СО РАН устанавливается в соответствии со [статьями 152](consultantplus://offline/ref=2DAD67CC5B91119C09940D5E115322B4C4ECDB1700FA3E132B3BE51E46AC038A1DCD2971D3QC78G) и [153](consultantplus://offline/ref=2DAD67CC5B91119C09940D5E115322B4C4ECDB1700FA3E132B3BE51E46AC038A1DCD2971D3QC7FG) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.10. Доплата за работу в ночное время производится работникам БНЦ СО РАН за каждый час работы в ночное время в соответствии со [ст. 154](consultantplus://offline/ref=2DAD67CC5B91119C09940D5E115322B4C4ECDB1700FA3E132B3BE51E46AC038A1DCD2977D2CBB0B0QC79G) Трудового кодекса Российской Федерации и [Постановлением](consultantplus://offline/ref=2DAD67CC5B91119C09940D5E115322B4C2E2D81A01F763192362E91CQ471G) Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

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

3.11. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации. Ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу граждан, допущенных к [государственной тайне](https://base.garant.ru/10102673/5633a92d35b966c2ba2f1e859e7bdd69/#block_5) на постоянной основе, выплачивается в зависимости от степени секретности сведений, к которым эти граждане имеют документально подтверждаемый доступ на законных основаниях.

Сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны дополнительно к ежемесячной процентной надбавке к должностному окладу, выплачивается процентная надбавка к должностному окладу за стаж работы в указанных структурных подразделениях.

Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами, устанавливается приказом руководителя учреждения на основании служебной записки сотрудника, ответственного за ведение секретного делопроизводства.

3.12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам учреждения при наличии оснований для их выплаты на основании приказа руководителя учреждения в процентном отношении к окладу (должностному окладу) по ПКГ или в абсолютных размерах без учета повышающих коэффициентов.

IV. Порядок и условия установления выплат

стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в соответствии с [Перечнем](consultantplus://offline/ref=2DAD67CC5B91119C09940D5E115322B4C4EADB170AFF3E132B3BE51E46AC038A1DCD29Q773G) видов выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за качество выполняемых работ;

- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год).

4.2. Выплаты стимулирующего характера формируются из всех источников и максимальными размерами не ограничены. Они производятся при наличии финансовых средств после оплаты прямых затрат и обязательных платежей. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период установления стимулирующих выплат – 1 год.

4.3. Средства на оплату труда, формируемые за счет субсидий федерального бюджета, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

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

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

4.6. Размеры стимулирующих выплат работникам учреждения, период действия этих выплат и список работников, получающих данные выплаты, устанавливаются приказом руководителя учреждения на основании служебной записки начальника структурного подразделения или заместителя руководителя после согласования с руководителем или на основании выписки из протокола комиссии по утверждению количественных показателей стимулирующих надбавок по показателям эффективности деятельности научных работников отдела региональных экономических исследований. Служебная записка должна содержать обоснование и предлагаемый размер выплаты. При отсутствии начальника структурного подразделения приказ о назначении стимулирующих выплат издается на основании служебной записки самого руководителя или его заместителя.

4.9. Размер стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы всем работникам учреждения устанавливается в процентах к должностному окладу.

4.10 Размер выплат за качество выполняемых работ и премиальных выплат по итогам работы устанавливается в абсолютном размере и включает в себя районный и северный коэффициенты. Выплаты рассчитываются по балльной системе.

4.11. Для научных работников учреждения при определении видов и размеров выплат стимулирующего характера необходимо учитывать:

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

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

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

– публикации по профилю научной деятельности учреждения монографий, книг и учебников;

– осуществляемое по поручению руководства учреждения наставничество, научное руководство аспирантами;

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

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

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

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

– участие в методической работе и инновационной деятельности учреждения;

– освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;

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

– использование новых эффективных технологий в процессе работы;

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

– достижения в инновационной деятельности учреждения;

–  участие в экспертной работе на федеральном и региональном уровне;

– выполнение особо важных и срочных работ, другие показатели и условия.

4.12. Стимулирующие надбавки научным работникам по показателям эффективности деятельности (ПЭД) устанавливаются в зависимости от выполнения индивидуальных показателей на основании протокола постоянно действующей комиссии по утверждению количественных показателей стимулирующих надбавок по показателям эффективности деятельности научных работников ОРЭИ. Перечень показателей эффективности деятельности и порядок их расчета приведены в Приложении № 3 к настоящему Положению. Стоимость одного балла определяется путем деления фонда выплат стимулирующего характера, направляемого на эти выплаты, на общее количество баллов, набранных научными сотрудниками учреждения.

4.13. Для научно-технических, инженерно-технических работников и работников административно-управленческого и вспомогательного персонала при определении видов и размеров выплат стимулирующего характера необходимо учитывать:

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

– инициатива, 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;

– разработку и внедрение рационализаторских предложений;

– выполнение функции ответственного исполнителя работ по одному из направлений деятельности учреждения или структурного подразделения;

– выполнение дополнительных заданий руководства, направленных на достижение конкретных результатов;

– взаимодействие с федеральными и региональными органами государственной исполнительной и законодательной власти, муниципальными органами власти, государственными и иными фондами, хозяйствующими субъектами;

– выполнение иных письменных и устных распоряжений и поручений руководителей;

– своевременное предоставление информации и подготовка ответов на запросы органов власти и хозяйствующих субъектов;

– участие в научно-исследовательской работе;

–  участие в экспертной работе на федеральном и региональном уровне;

– разработка и внедрение мероприятий по повышению качества услуг, предусмотренных Уставом учреждения;

– участие в разработке проектов локальных актов организации, методической работе и инновационной деятельности учреждения;

– соблюдение норм служебной и профессиональной этики, проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам, соблюдение конфиденциальности информации о гражданах;

– отсутствие жалоб и обоснованных, зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника;

– знание и практическое применение нормативных документов; своевременное применение изменений в нормативных документах;

– эффективный контроль за качеством осуществления деятельности структурного подразделения;

– соблюдение правил внутреннего документооборота и ведения делопроизводства;

– обеспечение рабочего процесса в учреждении и бесперебойное функционирование локальной и инженерной сетей, каналов связи, компьютерной техники, Интернета;

– соблюдение норм охраны труда и пожарной безопасности;

– непосредственное исполнение работником дополнительных работ (функций) в связи с возникновением экстренной или аварийной ситуаций.

4.14. Для работников учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих при определении видов и размеров выплат стимулирующего характера необходимо учитывать:

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

– выполнение особо важных и срочных работ;

– выполнение дополнительных заданий руководства, направленных на достижение конкретных результатов;

– выполнение иных письменных и устных распоряжений и поручений руководителей;

– соблюдение норм служебной и профессиональной этики, проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам, соблюдение конфиденциальности информации о гражданах;

– отсутствие жалоб и обоснованных, зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника;

– соблюдение норм охраны труда и пожарной безопасности;

– непосредственное исполнение работником дополнительных работ (функций) в связи с возникновением экстренной или аварийной ситуаций;

– успешное и добросовестное участие работника в выполнении особо важных и срочных работ;

– успешное и добросовестное исполнение работником работ дополнительного характера в соответствующем периоде.

4.15. Стимулирующие выплаты научно-технических, инженерно-технических работников и работников административно-управленческого, вспомогательного персонала, работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от выполнения показателей и критериев эффективности (Приложение № 4).

4.16. Стоимость одного балла определяется расчетным путем – делением части стимулирующего фонда, предусмотренного на эти выплаты, на общее количество баллов, начисленное всем работникам.

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

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

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

4.20. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к соответствующей категории или квалификационному уровню по ПКГ. Повышающий коэффициент устанавливается на определенный срок – но не более 1 года. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Повышающий коэффициент устанавливается на основании служебной записки начальника структурного подразделения, заместителя руководителя или руководителя с обоснованием необходимости установления указанной надбавки. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера окладов работников на повышающие коэффициенты.

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат и компенсационных выплат.

Размеры повышающих коэффициентов приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения,

его заместителей, главного бухгалтера

5.1. Условия оплаты труда руководителя учреждения 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.

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения 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.

5.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10–30 % ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.4. Руководителю учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

– за интенсивность и высокие результаты работы;

– премиальные выплаты по итогам работы.

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

5.6. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются руководителю учреждения 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 учреждения и руководителя.

5.7. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой III Положения в зависимости от условий труда.

5.8. Заместители руководителя учреждения и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами III, IV настоящего Положения о соответствующих выплатах в зависимости от условий их труда.

5.9. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) не может превышать предельный уровень соотношения среднемесячной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера федерального бюджетного учреждения, подведомственного 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

6.1. Выплата материальной помощи руководителю учреждения производится на основании подтверждающих документов в следующих случаях:

а) вступление в брак руководителя учреждения (в размере оклада);

б) рождение ребенка у руководителя учреждения (в размере оклада);

в) смерть супруга, супруги, родителей, детей руководителя учреждения (в размере оклада);

г) утрата или повреждение имущества руководителя учреждения в связи с несчастным случаем, стихийным бедствием (в размере оклада);

д) 50-летие, 60-летие руководителя учреждения и далее каждые пять лет (в размере оклада);

е) болезнь руководителя учреждения свыше одного месяца подряд (в размере оклада).

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

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

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

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

6.6. Разовые выплаты молодым ученым устанавливаются за защиту диссертации на соискание ученой степени доктора наук в возрасте до 40 лет в размере 1 должностного оклада и на соискание степени кандидата наук в возрасте до 30 лет – в размере 50 % должностного оклада.

6.7. Персональная ежемесячная надбавка в размере 15% к должностному окладу устанавливается молодым ученым, занимающимся исследовательской деятельностью и имеющим ученую степень кандидата наук в возрасте до 35 лет (включительно) или ученую степень доктора наук в возрасте до 40 лет (включительно), либо являющимся исследователями без ученой степени в возрасте до 30 лет (включительно).

6.8. Работникам учреждения могут выплачиваться иные выплаты и поощрения социального характера, которые устанавливаются за счёт и в пределах сумм от прибыли, получаемой от приносящей доход деятельности. Решение об осуществлении выплат социального характера и их конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

6.8.1. В размере до 1(одного) МРОТ в связи с:

а) вступлением в брак работника;

б) рождением ребенка у работника;

в) смертью супруга, супруги, родителей, работника;

г) утратой или повреждением имущества работника;

д) 50-летием, 60-летием работника учреждения и далее каждые пять лет;

е) болезнью работника учреждения свыше одного месяца подряд;

ж) смертью работника учреждения материальная помощь выплачивается семье умершего (супруге (супругу), родителям, детям) на основании подтверждающих родство документов;

з) профессиональными праздниками;

и) уходом на заслуженный отдых;

к) награждением государственными и ведомственными наградами (почетными званиями; почетными грамотами; медалями; орденами Российской Федерации и Республики Бурятия), наградами РАН, СО РАН.

6.8.2. В размере 1000 руб. за награждение Почетной грамотой БНЦ СО РАН.