

Согласовано
Председатель
Объединенного профкома
ФИЦ КазНЦ РАН
Шарапова Л.Г. 29.01.2021 г.

Утверждено
Приказом ФИЦ КазНЦ РАН
от 29.01.2021 № 52

Изменения внесенные приказом ФИЦ КазНЦ РАН
от 10.03.2021 № 100
Согласованы
Председателем Объединенного профкома ФИЦ КазНЦ РАН

Изменения внесенные приказом ФИЦ КазНЦ РАН
от 07.06.2021 № 218
Согласованы
Председателем Объединенного профкома ФИЦ КазНЦ РАН

Изменения внесенные приказом ФИЦ КазНЦ РАН
от 17.06.2021 № 224
Согласованы
Председателем Объединенного профкома ФИЦ КазНЦ РАН

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
Федерального государственного бюджетного учреждения науки
«Федеральный исследовательский центр «Казанский научный центр
Российской академии наук»
(ФИЦ КазНЦ РАН)**

*в редакции с учетом изменений внесенных
Приказами ФИЦ КазНЦ РАН
от 10.03.2021 №100,
от 07.06.2021 № 218,
от 17.06.2021 № 224*

г. Казань
2021 г.

СОДЕРЖАНИЕ:

№ раздела	Наименование раздела Положения об оплате труда	Номера страниц
1	Общие положения	3
2	Порядок и условия оплаты труда работников Центра	3-5
3	Порядок и условия установления выплат компенсационного характера	5-6
4	Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера	6-14
5	Условия оплаты труда руководителя Центра, его заместителей, главного бухгалтера	14-15
6	Порядок расчета и выплаты заработной платы и иных платежей	15
7	Иные выплаты	15-16
8	Оплата труда на основе договоров гражданско-правового характера	16
9	Заключение	16
	Приложение 1 Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам / квалификационным уровням	17-23
	Приложение 2 Размеры должностных окладов по разрядам выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	23
	Приложение 2 а. Положение об использовании средств отделения платных услуг и оплате труда работников Поликлиники ФИЦ КазНЦ РАН	24-26
	Приложение 3 Положение «О порядке назначения надбавки за стаж непрерывной работы работникам ФИЦ (ОСП)»	27-28
	Приложение 4 Типовое положение о комиссии по оценке эффективности деятельности научных сотрудников ФИЦ КазНЦ РАН	29

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки «Федеральный исследовательский центр «Казанский научный центр Российской академии наук» (далее соответственно - Положение, Центр) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 (далее – постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583), Примерным положением 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», Уставом Центра.

1.2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом Центра, регулирующим порядок оплаты труда работников Центра за счет всех источников финансирования.

1.3. Центр самостоятельно определяет формы и системы оплаты труда, виды надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда.

1.4. Фонд оплаты труда на текущий календарный год формируется исходя из размера субсидии из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), предоставленного учредителем в установленном порядке, средств, полученных от иной приносящей доход деятельности, предусмотренной Уставом Центра, и средств, полученных в рамках реализации территориальной программы обязательного медицинского страхования.

1.5. 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.

1.6. Положение принимается по согласованию с Объединенным профсоюзным комитетом, утверждается директором и вводится в действие приказом по Центру.

1.7. Положение подлежит пересмотру по мере необходимости с внесением в него дополнений и изменений с учетом мнения профсоюзной организации в установленном порядке.

2. Порядок и условия оплаты труда работников Центра

2.1. Система оплаты труда работников Центра 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 в федеральных бюджетных учреждениях;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях;
- настоящего Положения;
- единых 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.

2.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), должна быть не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

2.3. Заработная плата работника зависит от квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

2.4. Заработная плата работников включает в себя:

- должностные оклады (тарифные ставки);
- оплату по сдельным расценкам за объем выполненных работ (оказанных услуг, изготовленной продукции);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.5. Система оплаты труда работников Центра предусматривает в составе заработной платы работников выделение постоянной и переменной частей заработной платы.

Постоянная часть заработной платы работника указывается в трудовом договоре и (или) дополнительных соглашениях к трудовому договору.

Постоянная часть заработной платы работника состоит из оклада (должностного оклада), выплачиваемого в соответствии с указанным в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) рабочим временем, постоянных выплат стимулирующего характера, установленных в абсолютных размерах, либо в процентах к окладу (должностному окладу) работника, а также компенсационных выплат за совмещение должностей (профессий), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной должности, за вредные условия труда, за государственную тайну.

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.

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

2.6. Размеры окладов (должностных окладов) работников Центра, занимающих должности служащих, специалистов устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ).

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

Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (уровням) устанавливаются в соответствии с Приложением № 1 к Положению (раздел 6 Приложения № 1 изменен приказом от 17.06.2021 № 224).

Оклады (должностные оклады) пересматриваются Центром, в случае, если они установлены в меньшем размере, чем Положением.

2.7. Оклады (должностные оклады) руководителей обособленных структурных

подразделений Центра (далее – ОСП) рекомендуется устанавливать на 10-30% ниже оклада (должностного оклада) директора Центра.

2.8. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей ОСП и главных бухгалтеров ОСП рекомендуется устанавливать на 10-20% ниже оклада (должностного оклада) руководителя ОСП.

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

Минимальные размеры окладов по разрядам выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих устанавливаются в соответствии с Приложением № 2 к Положению.

2.10. В положении об оплате труда работников Центра предусматриваются конкретные размеры окладов (должностных окладов) по соответствующим должностям и профессиям (группам должностей и профессий).

2.11. Заработная плата работников всех категорий (кроме директора Центра) максимальными размерами не ограничивается.

2.12. В соответствии с Уставом структура и штатное расписание утверждаются директором Центра.

2.13. Штатное расписание Центра составляется на календарный год с учетом необходимой численности в зависимости от потребности в персонале, а также объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) в соответствии с утвержденной структурой, и утверждается приказом директора по Центру. Изменения в штатное расписание вносятся на основании приказов по Центру.

2.14. Штатное расписание за счет иной приносящей доход деятельности составляется при поступлении средств и утверждается директором Центра (руководителем ОСП).

2.15. С учетом условий труда работникам Центра устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.16. Работникам Центра устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам Центра устанавливаются выплаты компенсационного характера. Финансирование выплат компенсационного характера может осуществляться как за счет средств федерального бюджета, так и за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3.2. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 работникам Центра могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 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);
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

3.3. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными, опасными и особыми условиями труда, производится в повышенном размере на основании результатов специальной оценки условий труда (действующих результатов аттестации рабочих мест по условиям труда) в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается допустимыми, то повышение оплаты труда не производится.

3.4. 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 доплата по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5. Оплата труда за работу в ночное время производится работникам в повышенном размере за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время». Ночным считается время с 22.00 до 6.00 часов. Размер повышения оплаты труда за каждый час работы в ночное время для работников подразделений составляет 40% тарифной ставки (должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы).

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

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

Размер оплаты учитывает не только тарифные ставки (должностные оклады, оклады), но и компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные работнику в соответствии с настоящим Положением и трудовым договором.

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

3.7. 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. (Закон РФ от 21.07.1993 N 5485-1 «О государственной тайне» (ред. от 29.07.2018), Постановлением Правительства РФ от 18.09.2006 N 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны» (ред. от 21.05.2020).

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работников Центра за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818, работникам Центра устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Финансирование выплат стимулирующего характера может осуществляться как за счет средств федерального бюджета, так и за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.3. Решение об установлении выплат стимулирующего характера размерах и условиях их осуществления принимаются Центром и/или ОСП в пределах фонда оплаты труда, сформированного из всех источников в установленном в Центре порядке.

4.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, коллективным договором, локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения представительного органа работников. Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничены, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

4.5. Порядок формирования фонда стимулирующих выплат, распределение его по видам выплат, а также показатели и критерии оценки эффективности труда устанавливаются отдельными Положениями.

4.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- заместителю директора центра, главному бухгалтеру центра, руководителю ОСП, главному ученому секретарю, руководителям структурных подразделений Центра и иным работникам, подчиненным непосредственно директору Центра – директором Центра;
- заместителям руководителя ОСП, главному бухгалтеру ОСП, ученому секретарю ОСП, заместителям главного врача, главной медицинской сестре, руководителям структурных подразделений и иным работникам ОСП, подчиненным непосредственно руководителю ОСП – руководителем ОСП;
- работникам, занятым в структурных подразделениях – по представлению руководителя структурного подразделения.

4.7. Стимулирующие выплаты устанавливаются в зависимости от выполнения показателей и критериев оценки эффективности труда работников. При этом необходимо учитывать:

4.7.1. Для руководителей ОСП:

- успешное выполнение ОСП государственного задания на оказание услуг (выполнение работ) за определенный срок (квартал, год);
- выполнение ОСП целевых показателей (индикаторов) эффективности работы (не менее значения, установленного в плане мероприятий ОСП);
- удельный вес средств, полученных ОСП из внебюджетных источников (не менее значения, установленного в плане мероприятий ОСП);
- отсутствие замечаний от руководителей структурных подразделений центрального аппарата управления Центра в части несвоевременного и некачественного предоставления ОСП информации по их запросам;
- доведение средней заработной платы научных сотрудников, медицинских работников ОСП к средней заработной плате в соответствующем регионе до необходимого уровня (не менее значения, установленного в плане мероприятий ОСП);
- соблюдение сроков и порядка предоставления в Центр бюджетной и бухгалтерской отчетности, статистических форм отчетности;
- численность работников и общий объем финансовых средств ОСП.

4.7.2. Для научных работников Центра и ОСП:

- трудовой вклад научного работника в выполнение проводимых Центром научно-исследовательских работ по государственному заданию;
- участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также участие в семинарах, проводимых Центром, выступления по поручению руководства Центра на конференциях и симпозиумах;

- публикационная активность в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, в журналах, индексируемых в наукометрических базах данных;
- публикации по профилю научной деятельности Центра монографий, книг и учебников;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российской науки как внутри страны, так и за ее пределами;
- непосредственное участие в выполнении грантов, конкурсах, договорах гражданско-правового характера, экспериментальных группах и других приносящих доход мероприятиях;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области научных исследований, грантов государственных научных фондов;
- участие в методической работе и инновационной деятельности Центра;
- освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;
- использование новых эффективных технологий в процессе работы;
- успешное выполнение планов научно-исследовательских работ и других работ исследовательского характера за определенный срок (квартал, год) или по завершении работы (этапа);
- достижения в инновационной деятельности Центра;
- выполнение особо важных и срочных работ;
- за руководство аспирантами в ФИЦ КазНЦ РАН. Выплата за руководство аспирантами производится в соответствии с п.4.16. Положения. (в редакции приказа ФИЦ КазНЦ РАН от 17.06.2021 № 224).

4.7.2.1. Критерии и показатели эффективности работы научных сотрудников устанавливаются на Комиссии по оценке эффективности деятельности научных сотрудников ФИЦ КазНЦ РАН/ОСП (далее – Комиссия по оценке эффективности). Типовое положение о Комиссии прилагается Приложение 4. (п.4.7.2.1. включен приказом от 17.06.2021 № 224).

4.7.3. Для педагогических работников Центра, работающих на основании трудового договора:

- использование в деятельности современных образовательных технологий;
- наличие разработанных и утвержденных основных образовательных программ (учебных планов) по всем специальностям и направлениям подготовки, реализуемых аспирантурой Центра;
- публикационная активность (по педагогической работе) в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, в журналах, индексируемых в наукометрических базах данных;
- издание учебников, учебных пособий, публикация монографии либо проведение персональной творческой выставки;
- участие в международных, всероссийских, региональных научных мероприятиях (конференциях, научных семинарах (форумах), конгрессах, симпозиумах) с докладом;
- руководство научно-исследовательской работой аспиранта, представленной на международный, всероссийский, региональный научный конкурс, либо подготовка аспиранта к выступлению с научным докладом;
- участие в инновационной деятельности Центра;
- достижения в инновационной деятельности Центра.

4.7.4. Для медицинских работников:

- выполнение отраслевых норм нагрузки;

- удовлетворенность населения качеством медицинской помощи, отсутствие жалоб со стороны посетителей;
- внедрение новых современных методик лечения;
- участие в федеральных и отраслевых программах;
- применение в практической работе новых медицинских технологий;
- соблюдение стандартов медицинской помощи и порядка оказания медицинской помощи, соблюдение клинических рекомендаций, протоколов лечения больных с различными нозологиями;
- освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;
- преимущество в работе поликлиники;
- соблюдение санитарно-эпидемиологического режима и различных санитарных правил.

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

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- результативность деятельности структурного подразделения;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Центра;
- участие в семинарах, проводимых Центром, выступления по поручению руководства на конференциях и симпозиумах;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Центра;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие работника в выполнении особо важных и срочных работ;
- выполнение дополнительного объема работ, связанного с обеспечением исследований по договорам, грантам, проектами иной приносящей доход деятельности, предусмотренной уставом Центра;
- умение организовать работу;
- рациональное сочетание способностей, уровня профессиональных навыков и личностных качеств работника;
- поиск способов справиться с трудностями до тех пор, пока задача не решена;
- способность к самооценке, восприятие критики, честность, стрессоустойчивость.

4.7.6. Для работников, осуществляющих трудовую деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих:

- режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения;
- своевременное и качественное проведение планово-предупредительных работ по ремонту оборудования и приборов;
- успешное выполнение работ, связанных с решением сложных технологических проблем при изготовлении новых образцов, изделий и т.п.;
- выполнение дополнительного объема работ, связанного с обеспечением исследований по договорам, грантам, проектам и другой приносящей доход деятельностью;
- обеспечение бережной и безаварийной эксплуатации транспортных средств;
- обеспечение сохранности имущества;
- выполнение особо важных и срочных работ;
- повышение уровня профессиональных навыков.

4.7.7. Для работников, занятых на сельскохозяйственных работах:

- качественное проведение сева, посадки культур в строго установленные агротехнические сроки;
- своевременное и качественное проведение мероприятий по обработке почвы, уходу за пропашными культурами;
- своевременное и качественное проведение мероприятий по борьбе с вредителями и болезнями сельскохозяйственных культур;
- своевременное проведение уборки урожая высокого качества в установленные сроки с минимальными потерями зерна и другой продукции;
- своевременная транспортировка зерна и другой продукции на склады, тока, в хранилища, а также недопущение потерь урожая и простоя уборочной техники;
- высокое качество подработки зерна на токах, сортировки картофеля и другой продукции на сортировальных площадках;
- повышение урожайности сельскохозяйственных культур;
- повышение качества производимой продукции.

4.8. Стимулирующие выплаты устанавливаются в виде надбавки. Конкретный размер стимулирующей выплаты может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.

4.9. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в виде надбавки с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников (на месяц, квартал, год).

4.10. Основными учитываемыми показателями для установления надбавки являются:

- интенсивность и значимость труда, характеризующая степень занятости работника активной работой в течение всего рабочего времени;
- результативность труда, характеризуемая добросовестным и инициативным исполнением работником своих должностных (профессиональных) обязанностей,
- компетентность в принятии управленческих решений;

4.11. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в виде надбавки с целью мотивации работников к повышению уровня квалификации и достижению высокого качества результатов труда.

Основными учитываемыми показателями для установления надбавки являются:

- сложность и многообразие трудовых операций, выполняемых в процессе трудовой деятельности;
- профессионализм и высокое качество выполнения производственных заданий;
- применение новых форм, методов и технологий в трудовой деятельности;
- отсутствие обоснованных претензий (рекламаций) со стороны заказчиков и руководства Центра к выполненным работам.

Выплатами за качество выполняемых работ являются:

- надбавка за качество выполняемых работ по должности (профессии);
- надбавка за классность трактористам, трактористам–машинистам;
- стимулирующая надбавка в соответствии с показателями эффективности научной деятельности работника;
- надбавка за достижение целевых показателей Плана мероприятий по повышению эффективности деятельности Центра.

4.11.1. Надбавка за качество выполняемых работ по должности (профессии) устанавливается работнику за профессионализм и высокое качество выполнения производственных заданий, применение новых форм, методов и технологий в трудовой деятельности и отсутствие обоснованных претензий (рекламаций) со стороны руководства и заказчиков к выполняемым работам.

4.11.2. Стимулирующая надбавка устанавливается научным работникам, в том числе руководителям научных подразделений, на основе показателей эффективности научной

деятельности. Перечень таких показателей и методика определения эффективности деятельности научных работников определяются отдельным положением Центра и/или ОСП.

4.11.3. Стимулирующая выплата за достижение целевых показателей Плана мероприятий по повышению эффективности деятельности Центра устанавливается научным сотрудникам в пределах, полученных Центром дополнительных финансовых средств на повышение оплаты труда научных сотрудников в связи с выполнением утвержденного учредителем Плана мероприятий по повышению эффективности деятельности в части оказания государственных услуг (выполнения работ).

Распределение полученных средств производится между подразделениями Центра в соответствии с достигнутыми в течение отчетного года важнейшими целевыми показателями (индикаторами), предусмотренными Планом.

Размер надбавки научным сотрудникам структурного подразделения устанавливается его руководителем на основании достигнутых каждым работником индивидуальных показателей (индикаторов).

Источником финансирования надбавок за достижение целевых показателей являются дополнительные субсидии из федерального бюджета.

4.12. Выплаты стимулирующего характера включаются в состав постоянной части заработной платы, указанной в пункте 2.5. Положения, при соблюдении следующих условий:

- выплаты стимулирующего характера установлены как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере;
- определены условия выплат стимулирующего характера, критерии и показатели, определяющие достижение этих условий, а также периодичность данных выплат;
- выплаты стимулирующего характера с учетом двух вышеизложенных условий отражены в действующем трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работника.

4.13. Условия прекращения (остановки) осуществления выплат стимулирующего характера, входящих в постоянную часть заработной платы, указанной в пункте 2.5. Положения, должны быть связаны исключительно со сроками, установленными в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работника.

4.14.1. Надбавка за стаж непрерывной работы в Центре (ОСП) могут устанавливаться работникам в виде надбавки за продолжительность добросовестной и непрерывной работы в Центре (ОСП).

В стаж непрерывной работы в Центре (ОСП) включается работа в Центре, работа в научных Институтах до проведения процедуры реорганизации. Перерыв в работе, составляющий до двух месяцев, также может включаться в стаж работы. (абзац включен Приказом ФИЦ КазНЦ РАН от 10.03.2021 № 100).

Конкретный размер надбавки и порядок исчисления стажа работы в Центре установлены Приложением № 3 настоящего Положения.

4.14.2. Премияльные выплаты (месяц, квартал, полугодие, год):

- премия за своевременное и качественное исполнение трудовых обязанностей по результатам работы;
- премия за успешное проведение исследований, если их результаты обеспечивают приоритет Центра по закрепленным научным направлениям;
- премия за высокие достижения и большой личный вклад в фундаментальные и прикладные научные исследования;
- премия за успехи в области разработки новых материалов и/или технологий;
- премия за успешную организацию и проведение конференций, семинаров, олимпиад, выставок, круглых столов, презентаций, связанных с основной деятельностью Центра;

- премия за непосредственное участие в пуско-наладочных работах нового оборудования, приборов, механизмов;
- премия за своевременную и качественную подготовку инженерных сетей и оборудования к эксплуатации в зимних условиях;
- премия за перевыполнение плана производства сельскохозяйственной продукции с высоким качеством;
- премия за экономию горюче-смазочных, строительных и других материальных ресурсов, средств на ремонт тракторов и сельскохозяйственных машин, сохранность техники;
- премия за победу в конкурсах, в том числе молодых ученых, проводимых в соответствии с положениями, принятыми Объединенным Ученым советом, Ученым советом, или в разовом порядке;
- премия за победу в конкурсах охраны труда, техники безопасности, профессионального мастерства и др.;
- премия за награждение грамотами, благодарственными письмами в связи с официальными торжественными датами и профессиональными праздниками;
- премия за многолетний добросовестный труд.

Премияльные выплаты учитывают не только выполнение работником на должном профессиональном уровне функций, обусловленных трудовым договором, но и в большей мере факторы, характеризующие сознательное отношение работника к труду, его инициативность, творческий подход и т.д.

Премирование носит поощрительный характер и осуществляется на основе индивидуальной оценки труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения Центром уставных задач и договорных обязательств.

При принятии решения о назначении премии учитываются соблюдение или нарушение работником трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов, в том числе учитываются:

- своевременное и надлежащее исполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностными инструкциями или функциональными обязанностями;
- выполнение инструкций, положений, регламентов, требований по охране труда и технике безопасности;
- соблюдение требований по оформлению документации и результатов работ, сроков выполнения и сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями директора Центра или руководителя ОСП или договорными обязательствами Центра, ОСП;
- своевременное выполнение приказов, указаний и поручений непосредственного руководителя либо директора;
- отсутствие обоснованных претензий, рекламаций, жалоб контрагентов и партнеров;
- обеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей;
- отсутствие искажений в отчетности;
- отсутствие дисциплинарных проступков, являющихся основанием для применения дисциплинарного взыскания, в том числе увольнения (совершение прогула, отсутствие на рабочем месте не менее четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) без уважительной причины, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения и др.).

4.14.3. Именные премии.

Именные премии могут устанавливаться работникам ФИЦ КазНЦ РАН (ОСП) при наличии финансовых средств от иной приносящей доход деятельности в соответствии с настоящим Положением и/или Положением ОСП, утвержденного в соответствии с пунктом 4.17.

Именная премия не включается в расчет для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством.

(пункт 4.14.3. включен приказом ФИЦ КазНЦ РАН от 07.06.2021 № 218).

4.15. Именные стипендии аспирантам и молодым ученым ФИЦ КазНЦ РАН (далее – Именные стипендии).

Именные стипендии устанавливаются в целях стимулирования научной деятельности, присуждаются аспирантам, молодым ученым (до 35 лет) с учетом специфики деятельности ОСП и выплачиваются на основании Положения ОСП, утвержденного в соответствии с п. 4.17 настоящего Положения

Именные стипендии не включаются в расчет для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством.»

(пункт 4.15. включен приказом ФИЦ КазНЦ РАН от 07.06.2021 № 218).

4.16. Выплата за руководство аспирантами производится из расчета 50 часов в год за руководство аспирантом очной формы обучения.

Выплата за руководство аспирантами в ФИЦ КазНЦ РАН устанавливается на основании приказа о назначении научного руководителя и производится до даты отчисления аспиранта.

Выплата за руководство аспирантом не производится на время каникул, академического отпуска аспиранта, при направлении его на стажировку в другие организации.

Выплата производится за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание услуг (выполнения работ) в части государственной услуги «Реализация образовательных программ высшего образования-программ подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре».

Выплата за руководство аспирантами очной формы обучения включается в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, установленных законодательством.

Выплата за руководство аспирантами, принятыми на платной основе осуществляется за счет средств от оказания платных услуг.

(п.4.16. включен приказом ФИЦ КазНЦ РАН от 17.06.2021 № 224).

4.17. Выплаты или оплата труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в аспирантуре ФИЦ КазНЦ РАН, и оплата труда официальных оппонентов при защите диссертаций на соискание ученых степеней доктора или кандидата наук, производится по ставкам почасовой оплаты, утвержденным приказом по ФИЦ КазНЦ РАН.

Трудозатраты работников, привлекаемых к образовательному процессу, рассчитываются в соответствии с Положением о нормах учебной нагрузки и об установлении норм времени по видам контактной работы, выполняемой научно-педагогическими работниками в ФИЦ КазНЦ РАН. Оплата производится за счет средств для обеспечения реализации государственных услуг по реализации образовательных программ высшего образования – программ подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре и/или договоров об оказании платных образовательных услуг.

Трудозатраты официальных оппонентов при оппонировании ими диссертации составляют: на соискание ученой степени доктора наук – 5 часов, и на соискание ученой степени кандидата наук – 3 часа.

Оплата трудовых затрат официальных оппонентов производится на основании заключаемых договоров гражданско-правового характера за счет средств от иной приносящей доход деятельности.

(п. 4.17. включен приказом ФИЦ КазНЦ РАН от 17.06.2021 № 224).

4.18. Решение о назначении выплат стимулирующего характера принимается Центром и ОСП самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, сформированного из всех источников финансирования. *(нумерация пункта изменена приказами ФИЦ КазНЦ РАН от 07.06.2021 № 218 и далее от 17.06.2021 № 224).*

4.19. С учетом специфики деятельности ОСП и с целью установления действующего и эффективного механизма стимулирования труда работников этих подразделений ОСП вправе самостоятельно разрабатывать положения о видах, порядке и условиях применения стимулирующих выплат. Положения не должны противоречить настоящему Положению, должны содержать показатели и критерии оценки эффективности труда, порядок формирования фонда стимулирующих выплат и распределение его по видам выплат. Положение ОСП утверждается и вводится в действие приказом директора Центра по представлению руководителя ОСП. *(нумерация пункта изменена приказами ФИЦ КазНЦ РАН от 07.06.2021 № 218 и далее от 17.06.2021 № 224).*

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

5.1. Условия оплаты труда директора Центра определяются трудовым договором, заключаемым учредителем в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

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

5.3. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера Центра устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада директора Центра приказами Центра.

5.4. Директору Центра устанавливаются следующие виды стимулирующего характера:

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

5.5. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы директору Центра осуществляется за достижение высоких результатов работы директора Центра.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются директору Центра по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации с указанием размеров таких выплат.

5.6. Премии по итогам работы осуществляются директору Центра по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждений и их руководителей.

5.7. Директору Центра устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 3 Положения в зависимости от условий их труда.

5.8. Заместители директора Центра и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами 3 и 4

Положения в зависимости от условий их труда.

5.9. Соотношение среднемесячной заработной платы директора Центра, заместителей директора Центра, главного бухгалтера Центра 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).

6. Порядок расчета и выплаты заработной платы и иных платежей

6.1. Работникам, проработавшим неполный месяц, ежемесячные выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в абсолютном размере (в денежном выражении), начисляются пропорционально отработанному времени.

6.2. Разовые выплаты стимулирующего характера, установленные в абсолютном размере, не зависят от продолжительности отработанного работником периода и начисляются твердой суммой.

6.3. Размер каждой выплаты в процентном выражении исчисляется из должностного оклада (оклада) без учета других выплат.

6.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в соответствии с настоящим Положением, выплачиваются работникам одновременно с заработной платой за истекший период и включаются в расчет средней заработной платы для оплаты ежегодных отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

6.5. Заработная плата выплачивается работникам в кассе либо перечисляется на зарплатные банковские карты на основании письменного заявления работника на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

6.6. Заработная плата выплачивается работникам не реже, чем каждые полмесяца, в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

6.7. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся работнику заработной плате производится в последний день работы, оговоренный в приказе об увольнении работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

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

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

7. Иные выплаты

7.1. В отдельных случаях работникам Центра может быть оказана материальная помощь.

7.2. Материальная помощь выплачивается за счет собственных средств Центра или ОСП, оставшихся после уплаты налога на прибыль или за счет экономии фонда оплаты труда, на основании решения директора Центра или руководителя ОСП.

7.3. Материальная помощь может выплачиваться в следующих случаях:

- смерти работника в период его трудовых отношений (выплачивается членам его семьи);
- смерти близких родственников работника (родители, дети, муж, жена);
- тяжелого материального положения работника в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельствах (пожар, землетрясение, наводнение);
- заболевания работника, требующего дорогостоящего лечения;
- в иных случаях по решению директора Центра или руководителя ОСП.

7.4. Материальная помощь оказывается при условии предоставления работником документов, подтверждающих наступление обстоятельств, указанных в пункте 7.1 настоящего Положения.

7.5. Решение о выплате материальной помощи в указанных случаях и ее размере принимается на основании заявления работника и ходатайства непосредственного руководителя.

7.6. 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).

8. Оплата труда на основе договоров гражданско-правового характера

8.1. Как одна из форм оплаты труда в Центре (ОСП) может быть использована оплата в соответствии с заключенными договорами гражданско-правового характера (договор подряда или договор о возмездном оказании услуг).

8.2. В договоре указывается вид выполняемой сотрудником работы (услуги), срок ее выполнения, сумма вознаграждения за выполненную работу, либо график выплаты за отдельные этапы работы, условия выплаты вознаграждения (дополнительное вознаграждение) при высокой оценке качества выполнения, уменьшение объема вознаграждения при невыполнении работы в указанные сроки.

8.3. Договоры могут заключаться с работниками Центра (ОСП) независимо от категории персонала, а также со сторонними исполнителями работ (услуг).

8.4. Договоры подряда могут заключаться на любые виды работ (услуг), не противоречащие основной деятельности и Уставу Центра (проектные, ремонтные, оформительские, научно-исследовательские, конструкторские, расчетные, юридические, консультационные и другие).

8.5. Для оплаты выполненной работы (услуги) по договору могут быть использованы как средства субсидии на выполнение государственного задания (при условии их выделения), так и средства от иной приносящей доход деятельности.

9. Заключение

9.1. Центр имеет право дополнять или изменять отдельные статьи данного Положения, а также вводить не предусмотренные в нем системы и формы оплаты труда, не противоречащие действующему законодательству, по согласованию с Объединенным профсоюзным комитетом.

9.2. ОСП имеют право вносить предложения по дополнению или изменению отдельных статей данного Положения

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников ФИЦ КазНЦ РАН
с изменениями приказом ФИЦ КазНЦ РАН от 17.06.2021 № 224

Размеры должностных окладов
по профессиональным квалификационным группам / квалификационным уровням

Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	Размер должностного оклада
1. Должностные оклады научных руководителей и работников по профессиональным квалификационным группам должностей работников сферы научных исследований и разработок, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 03.07.2008 №305н			
1.1. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня			
4 квалификационный уровень	Лаборант-исследователь	1	14 900
	Старший лаборант-исследователь	1,05034	15 650
1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников третьего уровня			
2 квалификационный уровень	Инженер-исследователь	1	17 000
1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений			
4 квалификационный уровень	Младший научный сотрудник	1	23 800
	Младший научный сотрудник со степенью кандидата наук	1,04202	24 800
	Научный сотрудник	1,05042	25 000
	Научный сотрудник со степенью кандидата наук	1,09244	26 000
2 квалификационный уровень	Старший научный сотрудник	1	27 300
	Старший научный сотрудник со степенью кандидата наук	1,03663	28 300
	Старший научный сотрудник со степенью доктора наук	1,10989	30 300
3 квалификационный уровень	Ведущий научный сотрудник со степенью кандидата наук; заведующий (начальник) научно-исследовательским сектором (лабораторией), входящим в состав научно-исследовательского отдела (лаборатории, отделения) со степенью кандидата наук; начальник (руководитель) бригады (группы) со степенью кандидата наук; ведущий научный сотрудник с ученым званием член-корр, академик	1,00000	30 800
	Ведущий научный сотрудник со степенью доктора наук; заведующий (начальник) научно-исследовательским сектором (лабораторией), входящим в состав научноисследовательского отдела (лаборатории, отделения) со степенью доктора наук; начальник (руководитель) бригады (группы) со степенью доктора наук	1,09740	33 800

4 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) отделом, заведующий лабораторией, ученый секретарь со степенью кандидата наук; главный научный сотрудник с ученым званием член-корр, академик	1	34 300
	Заведующий (начальник) отделом, заведующий лабораторией, ученый секретарь, главный научный сотрудник со степенью доктора наук, руководитель ЦКП, руководитель ЦНиФ	1,10204	37 800
	Главный учёный секретарь со степенью кандидата наук	1,20408	41 300
	Главный учёный секретарь со степенью доктора наук	1,27697	43 800
5 квалификационный уровень	Руководитель обособленного подразделения со степенью кандидата наук		10 - 30 % ниже оклада руководителя Центра, но не ниже 37 800 руб.
	Руководитель обособленного подразделения со степенью доктора наук		
	Заместитель директора Центра, руководитель Института		
	Руководитель научного направления с ученым званием академик, член-корр. РАН		
	Заместитель руководителя обособленного подразделения со степенью доктора (кандидата) наук по научной работе		10-20% ниже руководителя ОСП

2. Должностные оклады работников по профессиональным квалификационным группам общетрасловых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 №247н

2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общетрасловые должности служащих первого уровня»

1 квалификационный уровень	Комендант, секретарь, заведующая канцелярией, документовед, лаборант и другие должности, предусмотренные приказом (специалисты без высшего образования)	1	12 800
----------------------------	---	---	--------

2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общетрасловые должности служащих второго уровня»

1 квалификационный уровень	Техник, технолог, электроник и другие должности, предусмотренные приказом	1	15 100
	Секретарь руководителя, офис-менеджер	1,07285	16 200
2 квалификационный уровень	Заведующий архивом, заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством, заведующий сектором социально-бытового обеспечения и другие должности, предусмотренные приказом, а также должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория или производное должностное наименование «старший»	1	17 100
3 квалификационный уровень	Начальник хозяйственного отдела, и другие должности, предусмотренные приказом, а также должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	1	17 600

4 квалификационный уровень	Механик, заведующий виварием и другие должности, предусмотренные приказом, а также должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	1	18 100
5 квалификационный уровень	Начальник теплового хозяйства и другие должности, предусмотренные приказом	1	19 200

2.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

1 квалификационный уровень	Бухгалтер, документовед, инженер, инженер-электрик, инженер-механик, инженер-сметчик, инженер-электроник, инженер-технолог, инженер по качеству, программист, специалист по сопровождению сайта, специалист по кадрам (по персоналу), специалист по закупкам, специалист по охране труда, экономист, юристконсульт, переводчик и другие должности, предусмотренные приказом	1	19 600
2 квалификационный уровень	Должности специалистов первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	1	21 200
3 квалификационный уровень	Должности специалистов первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	1	22 400
4 квалификационный уровень	Должности специалистов первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий», менеджер по качеству	1	23 900
5 квалификационный уровень	Должности специалистов первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «главный» ОСП, заместитель начальника отдела ОСП, заместитель главного бухгалтера ОСП, заведующий/руководитель (сектором, группой) ОСП, помощник директора Центра, пресс-секретарь	1	25 800
	Должности специалистов первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «главный», заместитель начальника отдела головной организации, заместитель главного бухгалтера головной организации, заведующий/руководитель (сектором, группой) головной организации, системный администратор головной организации	1,05039	27 100

2.4. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»

1 квалификационный уровень	Начальники отделов (служб) аппарата управления, научно-вспомогательных и вспомогательно-технических подразделений ОСП	1	27 800
	Начальники отделов (служб) аппарата управления, научно-вспомогательных и вспомогательно-технических подразделений головной организации	1,14388	31 800
2 квалификационный уровень	Главный (механик, энергетик, технолог и другие должности, предусмотренные приказом)	1	29 100

	Главный инженер	1,09278	31 800
	Главный бухгалтер головной организации		10 - 30 % ниже оклада руководителя Центра
	Главный бухгалтер обособленного подразделения		10 - 20 % ниже окладов руководителей обособленных структурных подразделений

3. Профессиональные квалификационные группы должностей работников сельского хозяйства, утвержденные приказом Минздравсопразвтия РФ от 17.07.2008 № 339н:

3.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников сельского хозяйства второго уровня»

I квалификационный уровень	Зоотехник, заведующий зернотоком (без высшего образования)	1	12 800
	Зоотехник, заведующий зернотоком (с высшим образованием)	1,03906	13 300
II квалификационный уровень	Зоотехник, заведующий зернотоком и другие должности, предусмотренные приказом, а также должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	1	13 800
III квалификационный уровень	Зоотехник и другие должности, предусмотренные приказом, а также должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	1	14 300
IV квалификационный уровень	Зоотехник и другие должности, предусмотренные приказом, а также должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	1	14 800

3.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников сельского хозяйства третьего уровня»

I квалификационный уровень	Агроном, агрохимик, инженер по эксплуатации сельхозтехники и другие должности, предусмотренные приказом (без высшего образования)	1	14 800
	Агроном, агрохимик, инженер по эксплуатации сельхозтехники и другие должности, предусмотренные приказом (с высшим образованием)	1,03378	15 300
II квалификационный уровень	Должности специалистов первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	1	15 800
III квалификационный уровень	Должности специалистов первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	1	16 300
IV квалификационный уровень	Должности специалистов первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	1	16 800

3.3. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников сельского хозяйства четвёртого уровня»

I квалификационный уровень	Главный агроном и другие должности, предусмотренные приказом	1	18 750
II квалификационный уровень	Начальник экспериментальной базы и другие должности, предусмотренные приказом	1	21 500

4. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 31.08.2007 № 570:

Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Библиотекарь, библиограф, хранитель фондов и другие должности, предусмотренные приказом	1	13 600
	Библиотекарь, библиограф, хранитель фондов и другие должности, предусмотренные приказом по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	1,11029	15 100
	Библиотекарь, библиограф, хранитель фондов и другие должности, предусмотренные приказом по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	1,19853	16 300
	Библиотекарь, библиограф и другие должности, предусмотренные приказом по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	1,30515	17 750
	Главный библиотекарь, главный библиограф	1,41176	19 200
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	Заведующий центральной научной библиотекой, заведующий научной библиотекой ОСП, директор дома-музея	1	22 000

5. Профессиональные квалификационные группы должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 № 217н:

5.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала

I квалификационный уровень	Специалист по учебнометодической работе, учебный мастер	1	13 600
II квалификационный уровень	Специалист по учебнометодической работе II категории, учебный мастер II категории	1	15 100
III квалификационный уровень	Специалист по учебнометодической работе I категории, учебный мастер I категории	1	16 300
	Должности специалистов первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	1,08896	17 750

5.2. Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений

I квалификационный уровень	Ассистент, преподаватель	1	23 800
II квалификационный уровень	Старший преподаватель	1	24 800
	Старший преподаватель со степенью кандидата наук	1,12097	27 800
III квалификационный уровень	Начальник отдела аспирантуры, доцент со степенью кандидата наук	1	30 800

4 квалификационный уровень	Профессор	1	34 00
6. Профессиональные квалификационные группы должностей работников печатных средств массовой информации, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 18.07.2008 № 342н:			
<i>4 квалификационный уровень изменен приказом ФИЦ КазНЦ РАН от 17.06.2021 № 224)</i>			
2 квалификационный уровень	Редактор и другие должности, предусмотренные приказом	1	15 100
3 квалификационный уровень	Редактор II категории и другие должности, предусмотренные приказом	1	16 300
4 квалификационный уровень	Редактор I категории, <i>научный редактор (изменен приказом от 17.06.2021 №224)</i>	1	17 750
	<i>Ведущий научный редактор (изменен приказом от 17.06.2021 №224)</i>	1,23944	22 000
7. Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 06.08.2007 № 526:			
7.1. Профессиональная квалификационная группа "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"			
1 квалификационный уровень	Санитарка; сестра-хозяйка и другие должности, предусмотренные приказом	1	12 800
7.2. Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"			
1 квалификационный уровень	Медицинский статистик и другие должности, предусмотренные приказом	1	13 600
2 квалификационный уровень	Рентгенолаборант, лаборант и другие должности, предусмотренные приказом	1	14 200
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра; медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу; медицинская сестра участковая; медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант) и другие должности, предусмотренные приказом	1	16 300
	Медицинская сестра, фельдшер здравпункта ОСП	1,05215	17 150
4 квалификационный уровень	Акушерка; медицинская сестра процедурной; медицинская сестра перевязочной; медицинская сестра врача общей практики	1	17 750
5 квалификационный уровень	Заведующий здравпунктом ОСП	1	18 700
	Главная медицинская сестра	1,17647	22 000
7.3. Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»			
1 квалификационный уровень	Врач-стажер; провизор-стажер	1	22 000
2 квалификационный уровень	Терапевт-участковый, терапевт здравпункта ОСП	1	22 500
3 квалификационный уровень	Врачи-специалисты "узкие"	1	23 000
	Врачи-специалисты <*>	1,02174	23 500
7.4. Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»			
1 квалификационный уровень	Заведующий структурным подразделением <***> (отделом, отделением, лабораторией, кабинетом, отрядом и др.)	1	18 700
	Главный врач		10 - 30 % ниже оклада директора Центра

Заместитель главного врача	10 - 20 % ниже оклада главного врача
----------------------------	---

* > Кроме врачей-специалистов, отнесенных к 3 и 4 квалификационным уровням. <*> Кроме врачей-специалистов, отнесенных к 4 квалификационному уровню. <***> Кроме заведующих отделениями хирургического профиля стационаров.

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников ФИЦ КазНЦ РАН

**Размеры должностных окладов
по разрядам выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным
справочником работ и профессий рабочих**

Разряд выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Размер оклада, руб.
1 разряд	12 800
2 разряд	13 600
3 разряд	15 200
4 разряд	16 000
5 разряд	17 000
6 разряд	18 000
7 разряд	19 000
8 разряд	20 200

**Положение
об использовании средств отделения платных услуг и оплате труда работников
Поликлиники ФИЦ КазНЦ РАН**

Согласно п.3.3 положения о предоставлении платных медицинских услуг населению фонд оплаты труда сотрудников непосредственно участвующие в оказании платных услуг рассчитывается следующим образом:

1.ОЛПП и ОВЛ

1.1. Врачи , а именно: терапевт, окулист, хирург, отоларинголог, эндокринолог, невролог, нейрофизиология, рефлексотерапевт, оплата всех видов справок.

Фонд оплаты труда составляет 50% (с ЕСН) с выручки, полученной от внебюджетной деятельности, и распределяется следующим образом:

- 60,5% - врачу.
- 36,5% - среднему медицинскому персоналу;
- 3,0% - младшему медицинскому персоналу.

Накладные расходы составляют 50,0% - из общей суммы выручки.

2.1. КДЛ

Фонд оплаты труда медперсоналу составляет 44,3 % (с ЕСН) с выручки, полученной от внебюджетной деятельности, и распределяется следующим образом:

- 50 % - врачу-лаборанту;
- 45,6% - фонд оплаты фельдшерско-лаборантского персонала;
- 4,4% - младшему медицинскому персоналу.

Оставшаяся сумма выручки 55,7 % составляет накладные расходы.

3.1. Рентген кабинет

Фонд оплаты труда составляет 35% (с ЕСН) от выручки, полученной от внебюджетной деятельности, и распределяется следующим образом:

- 60,5% - врачу
- 36,5% - среднему медицинскому персоналу;
- 3,0% - младшему медицинскому персоналу.

Накладные расходы составляют 65,0% - из общей суммы выручки.

4.1.Флюорография

Фонд оплаты труда составляет 40% (с ЕСН) от выручки, полученной от внебюджетной деятельности, и распределяется следующим образом:

- 10,0% - врачу.
- 40,0% - среднему медицинскому персоналу;
- 50 % - затраты по содержанию флюорографа,

Накладные расходы составляют 60,0% - из общей суммы выручки.

5.1. Стоматологическое отделение

5.1.1 Врач – стоматолог.

Фонд оплаты труда составляет 47 % (с ЕСН) с выручки, полученной от внебюджетной деятельности, и распределяется следующим образом:

- 76,5% - врачу,
- 16,0% - среднему медицинскому персоналу,
- 7,5% - младшему медицинскому персоналу.

Накладные расходы составляют 53,0% - из общей суммы выручки.

5.1.2 Врач стоматолог-ортопед.

Фонд оплаты труда составляет 47% (с ЕСН) с выручки, полученной от внебюджетной деятельности за вычетом расходных материалов, и распределяется следующим образом:

- 76,5% (с ЕСН) - врачу стоматологу-ортопеду,
- 16,0% (с ЕСН) - среднему медицинскому персоналу,
- 7,5% (с ЕСН) - младшему медицинскому персоналу.

Оставшаяся сумма выручки 53 % составляет накладные расходы.

6.1. Проктология

Фонд оплаты труда составляет 50 % (с ЕСН) с выручки, полученной от внебюджетной деятельности, и распределяется следующим образом:

- 70,0% - врачу,
- 27,0% - среднему медицинскому персоналу,
- 3,0% - младшему медицинскому персоналу.

Накладные расходы составляют 50,0% - из общей суммы выручки.

Примечание: ФОТ в себя включает: 1%-расчет по листкам нетрудоспособности 3 дня за счет средств предприятия, 8%-резерв предстоящих отпусков ежегодные отпуска.

6. Распределение накладных расходов

1. Накладные расходы распределяются следующим образом:

- руководитель-главный врач - 6,5 %
- на содержание административно-управленческого аппарата - 63,5%
- фонд премирования (стимулирующие выплаты) - 10 %. В ОПУ устанавливаются выплаты стимулирующего характера из фонда премирования всем сотрудникам (включая руководителя), непосредственно участвующих в организации и проведении платных услуг в поликлинике, при условии наличия средств, устанавливаются ежемесячными приказами.

- оставшаяся сумма 20 % составляет фонд содержания и развития Поликлиники ФИЦ КазНЦ РАН. в том числе расходы на рекламу.

2. Изменение принципа распределения оплаты труда в ОПУ конкретному работнику возможно лишь в случаях, специально оговоренных в договоре, заключенном между ОПУ и потребителем услуг ОПУ, также по приказу Поликлиники ФИЦ КазНЦ РАН. Надбавка выплачивается один раз в месяц в дни выплаты аванса работникам Поликлиники ФИЦ КазНЦ РАН с внебюджетного счета.

3. Руководитель с учетом мнения профкома, вправе применять материальные поощрения и материальные взыскания к работникам поликлиники, другим специалистам, работающим в ОПУ по результатам работы, соблюдению трудовой дисциплины и указаний главного врача, участию в общественной жизни поликлиники, а также по рекомендациям комиссии, аттестующей рабочее место.

4. По согласованию с профсоюзным комитетом поликлиники, сотрудникам, участвующим в деятельности ОПУ, устанавливается ежеквартальный план, при перевыполнении которого начисляется дополнительная премия.

5. Распределение денежных средств за проведение НИР осуществляется согласно смете, утвержденной главным врачом, исполнителем и заказчиком НИР. Также поощряются денежными премиями сотрудники, активно участвующие в научной работе Поликлиники, в конференциях, научных публикациях, этапах внедрения медицинских разработок РАН.

*Приложение
к Положению об использовании средств отделения платных услуг и оплате труда работников
Поликлиники ФИЦ КазНЦ РАН*

Расчет фонда оплаты труда заведующего отделения по платным услугам

1. Устанавливается фиксированная заработная плата зам. главного врача в размере 25000 рублей, и выплачивается за счет накладных расходов, которая остается в распоряжении предприятия.

Расчет фонда оплаты труда менеджера отделения по платным услугам

1. Устанавливается фиксированная заработная плата заведующего отделения по платным услугам в размере 25000 рублей, и выплачивается за счет накладных расходов, которая остается в распоряжении предприятия.

Кроме того из фонда стимулирования предприятия начисляются стимулирующие проценты, исходя из суммы заключенных новых договоров

1 000 000 руб. - 10% от оклада;

1 500 000 руб. - 15% от оклада;

2 000 000 руб. - 20 % от оклада.

Расчет фонда оплаты труда ОПП

1. Работникам ОПП и некоторым категориям среднего медицинского персонала, младшего медицинского персонала, устанавливаются фиксированная оплата труда - оклад, который оговаривается в трудовом соглашении конкретно с каждым работником.

2. Кроме того из фонда стимулирования, при условии наличия средств, выплачиваются стимулирующие выплаты, которые устанавливаются ежемесячными приказами.

Примечание:

Оплата труда при замещении должностей:
(расчет из ФОТ за минусом накладных расходов)

1. В случае замещения среднего медицинского персонала врачами, распределение производится согласно Положения по платным услугам, но не более 50% от процентов среднего медицинского персонала (расчет из ФОТ за минусом накладных расходов)

2. В случае замещения младшего медицинского персонала средним медицинским персоналом - 100% от процентов младшего медицинского персонала.

3. 100% ФОТ (оплата труда массажиста, врач ФТК, медсестра ФТК, врачи - консультанты, врачи-совместители без медсестер).

4. При выездном характере врач получает 100 % ФОТ среднего медперсонала.

5. За направление к специалистам выплачиваются разовые поощрения.

6. ФОТ в себя включает: 1%-расчет по листкам нетрудоспособности 3 дня за счет средств предприятия, 8%-резерв предстоящих отпусков ежегодные отпуска.

Положение

О порядке назначения надбавки за стаж непрерывной работы работникам ФИЦ (ОСП)

1. Работникам ФИЦ (ОСП), выплачивается ежемесячная надбавка за стаж (выслугу лет). Надбавка устанавливается за продолжительность добросовестной и непрерывной работы в Центре (ОСП) в процентах к должностному окладу.

2. Документами для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за стаж работы в учреждениях, являются трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки за стаж работы в ФИЦ (ОСП) определяется кадровыми работниками ФИЦ (ОСП), которые готовят заключение (Приложение №1). В стаж работы включается также и работа в институтах до проведения процедуры реструктуризации.

3. Заключение утверждается директором ФИЦ или руководителем ОСП.

4 Заключение оформляется в двух экземплярах, один остается в кадровой службе и является основанием для издания приказа об установлении надбавки за стаж, а второй - приобщается к личному делу работника.

5. Право на изменение стажа работы возникает со дня достижения соответствующего стажа, дающего право на выплату ежемесячной надбавки за стаж работы в учреждениях.

6. Устанавливаются следующие размеры надбавки за выслугу лет при стаже работы, дающем право на получение надбавки:

от 10 до 15 лет - 2% от оклада;

более 15 лет - 3% от оклада.

7. Выплата ежемесячной надбавки за стаж работы в ФИЦ (ОСП) производится на основании представленного заключения с момента возникновения права на ее назначение пропорционально отработанному времени.

8. При наступлении у работников ФИЦ (ОСП) права на изменение размера ежемесячной надбавки за стаж работы в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, их временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ними сохраняется средняя заработная плата, изменение размера ежемесячной надбавки за стаж работы в учреждениях осуществляется по окончании указанных периодов.

9. Надбавка за стаж устанавливается каждому работнику ФИЦ (ОСП), имеющему на нее право, при наличии финансовых средств на данную выплату.

10. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа работы для назначения ежемесячной надбавки за стаж работы в ФИЦ (ОСП) или определения размеров этой надбавки рассматриваются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

к Положению «О порядке назначения надбавки за стаж
непрерывной работы работникам ФИЦ (ОСП)»

УТВЕРЖДАЮ

(наименование должности)

(подпись)

(инициалы, фамилия)

« ____ » _____ 20 ____ г.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

об установлении стажа работы для выплаты ежемесячной надбавки за стаж работы в ФИЦ (ОСП)

1. Ф.И.О. работника _____

2. Должность _____

№ п/п	Органы, предприятия, учреждения, организации, работа в которых засчитывается в стаж работы	Наименование должности	Дата (число, месяц, год)	
			с какого времени	по какое время
1	2	3	4	5

Итого: _____ лет _____ месяцев _____ дней.

Стаж работы _____, дающий право на получение ежемесячной
(фамилия, инициалы работника)
надбавки за стаж работы в учреждениях, по состоянию на « ____ » _____ 20 ____ г.

устанавливается: _____ лет (прописью) _____ месяцев (прописью)
_____ дней.

Составил: _____
(наименование должности)

(подпись)

(инициалы, фамилия)

« ____ » _____ 20 ____ г.

Приложение 4
к Положению об оплате труда работников ФИЦ КазНЦ РАН
(приложение включено приказом ФИЦ КазНЦ РАН от 17.06.2021 № 224)

Типовое положение
о комиссии по оценке эффективности деятельности научных сотрудников
ФИЦ КазНЦ РАН

1. Типовое положение о комиссии по оценке эффективности деятельности научных сотрудников ФИЦ КазНЦ РАН (обособленных структурных подразделений) (далее - Положение) и распространяется на структурные подразделения ФИЦ КазНЦ РАН, в том числе обособленные структурные подразделения (далее - Подразделения).

2. Комиссия по оценке эффективности работы научных сотрудников ФИЦ КазНЦ РАН (далее - Комиссия), создается в Подразделениях с целью определения критериев и показателей оценки эффективности работы научных сотрудников своих Подразделений по следующим должностям: главный научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, старший научный сотрудник, научный сотрудник, младший научный сотрудник.

3. Комиссия Подразделения действует на основании Положения, утвержденного руководителем Подразделения и согласованного со своим Ученым советом Подразделения.

4. Состав комиссии избирается Ученым советом Подразделения, при этом в ее состав входят заместитель руководителя по научной работе Подразделения, ученый секретарь, представитель профкома, председатель СМУ.

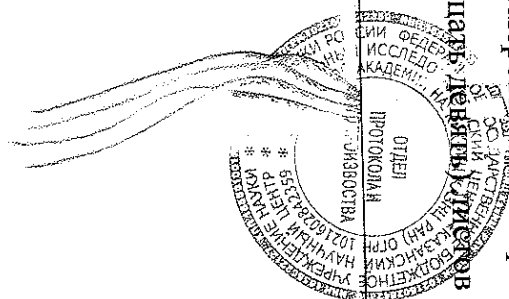
5. Председатель Комиссии несет персональную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

6. Решения Комиссии оформляются протоколами. Протоколы хранятся у ответственных лиц. Решения на заседании Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

7. Решения Комиссии являются основанием для установления стимулирующей надбавки научным сотрудникам, в соответствии с Положением об оплате труда ФИЦ КазНЦ РАН.

8. Критерии и показатели оценки эффективности деятельности научных сотрудников Подразделений могут пересматриваться ежегодно по предложению Комиссии соответствующего Подразделения.

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью 29 (двадцать девять) листов



Сотворено: Мелара

