


МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ НАУЧНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ФЕДЕРАЛЬНЫЙ НАУЧНЫЙ ЦЕНТР БИОЛОГИЧЕСКИХ СИСТЕМ И
АГРОТЕХНОЛОГИЙ
РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК»
(ФГБНУ ФНЦ БСТ РАН)

Согласовано:
Председатель первичной
профсоюзной организации
ФГБНУ ФНЦ БСТ РАН


А.В. Харламов
«15» апреля 2024 г.

Утверждаю:
директор
ФГБНУ ФНЦ БСТ РАН


С.В. Лебедев
«15» апреля 2024 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
И ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ**

Федерального государственного бюджетного научного учреждения
«Федеральный научный центр биологических систем и агротехнологий
Российской академии наук» (ФГБНУ ФНЦ БСТ РАН)

г. Оренбург

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда и премировании работников Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Федеральный научный центр биологических систем и агротехнологий Российской академии наук» (далее соответственно - Положение, учреждение), разработано в соответствии с пунктом 2(1) Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, N 33, ст. 3852; 2017, N 47, ст. 6985) (далее - постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583), с учетом Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2008 г. N 425н (признан Министерством юстиции Российской Федерации не нуждающимся в государственной регистрации, письмо Министерства юстиции Российской Федерации от 25 августа 2008 г. N 01/8393-АВ), в который были внесены изменения приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. N 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный N 32284), Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 № 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», иных нормативно-правовых актов РФ и устанавливает систему оплаты труда работников и руководителя учреждения.

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

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

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

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется из финансового обеспечения учреждения.

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

1.5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников учреждения как по основным должностям, так и по должностям, замещаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников учреждения, 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, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится отдельно по каждой из должностей.

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

1.7. 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.

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

1.9. Сроки выплаты заработной платы.

- Заработная плата работникам учреждения выплачивается два раза в месяц.

Заработная плата выплачивается работникам за 1 половину месяца - 21 числа текущего (расчетного) месяца, за 2 половину месяца - 6 числа месяца, следующего за расчетным, путем перевода заработной платы на открытый персональный банковский счет работника.

Если та или иная дата приходится на выходной или нерабочий праздничный день, она переносится на последний рабочий день,

предшествующий этой дате.

- Расчетные листки выдаются бухгалтерией учреждения не позднее пяти дней со дня выплаты заработной платы.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Системы оплаты труда работников учреждения 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, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. N 822 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 4 февраля 2008 г., регистрационный N 11081), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. N 738н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный N 13145), от 17 сентября 2010 г. N 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный N 18714) и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. N 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный N 32284) (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);

- перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. N 818 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 февраля 2008 г., регистрационный N 11080), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. N 739н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный N 13146) и от 17 сентября 2010 г. N 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный N 18714) (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);

- настоящего Положения;

- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации; отраслевого

(межотраслевого) соглашения;

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

2.2. Оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Размеры окладов работников учреждения рекомендуется устанавливать на основе отнесения их профессий (должностей) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ).

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

За наличие ученой степени устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу.

Минимальные размеры окладов по ПКГ (уровням) и повышающие коэффициенты к окладу за наличие ученой степени приведены в приложении № 1 к Положению.

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

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

2.5. Оплата труда педагогических работников учреждения производится в порядке, установленном для указанных работников учреждений по виду экономической деятельности "Образование".

2.6. Порядок оплаты труда установленный в учреждении для работников структурных подразделений, финансовое обеспечение которых производится за счет средств федерального бюджета полностью распространяется на работников структурных подразделений формируемых за счет внебюджетных источников, но может быть использована иная система оплаты труда например, повременные и сдельные расценки.

2.7. Заработную плату трактористам – машинистам сельскохозяйственного производства и работникам, занятым на ручных

хозяйственных и других работах производить в летнее время (весенне-полевые, уборочные работы) по нарядам, согласно норм выработки и расхода топлива на весенне-полевые работы, норм выработки на уборке урожая, норм выработки на опытных делянках, норм выработки работников, занятых на ручных хозяйственных и других работах.

2.8. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III Положения.

2.9. Работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV Положения.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера.

3.2. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

г) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

3.3. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Доплата составляет 4 % от оклада данного работника. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

3.4. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы устанавливается доплата до 80% от оклада по основной работе и выплачивается в течение всего периода выполнения указанных обязанностей. При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается доплата до 50% от оклада по совмещаемой должности и выплачивается на протяжении периода совмещения. Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

3.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам

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

Минимальный размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20% оклада работника учреждения за каждый час работы в ночное время.

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

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время работникам учреждений устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения первичной профсоюзной организации работников, трудовым договором.

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

3.7. К заработной плате работников учреждения применяется районный коэффициент в размере 15% в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 02 июля 1987 г. № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

3.8. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации. Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

3.9. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и (или) в дополнительных соглашениях к ним.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу могут быть установлены следующие виды стимулирующих выплат:

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

- премиальные выплаты по итогам работ за отдельный период (месяц, квартал, год).

4.2. Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет всех видов финансового обеспечения.

4.3. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в учреждении самостоятельно в пределах фонда оплаты труда. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью мотивации работников учреждения к повышению уровня квалификации.

4.5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом директора учреждения на основании решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера, с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

4.6. Учреждение, при определении размера стимулирующих выплат по результатам труда работникам, устанавливает каждому показателю весовой коэффициент, который может исчисляться: в баллах, в процентном соотношении к должностному окладу, в абсолютном денежном выражении.

4.7. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

4.8. Стимулирующие выплаты устанавливаются в зависимости от выполнения показателей и критериев эффективности труда в учреждении.

4.8.1. При осуществлении выплат стимулирующего характера, указанных в п. 4.1. настоящего Положения, для научных работников учреждения учитывается следующее:

- трудовой вклад (участие) 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;
- осуществляемое по поручению руководства учреждения наставничество, научное руководство аспирантами;
- организацию, проведение и участие в мероприятиях, направленных на повышение авторитета и имиджа российской науки как внутри страны, так и за ее пределами;
- непосредственное участие в 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;
- внедрение в производство объектов интеллектуальной собственности, патентов, селекционных достижений
- участие в методической работе, 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)
- достижение инновационной деятельности учреждения;
- выполнение особо важных и срочных работ;
- другие показатели и условия.

4.8.2. Критерии определения относительного размера выплат стимулирующего характера научным работникам учреждения, указаны в Приложении № 4 к настоящему Положению.

4.8.3. При осуществлении выплат стимулирующего характера, указанных в п. 4.1. настоящего Положения, для работников осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, учитывается следующее:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- выполнение особо важных и срочных работ;
- качественное и результативное выполнение оперативных заданий руководства.
- другие показатели и условия.

4.8.4. Критерии определения относительного размера выплат стимулирующего характера работникам осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих, указаны в Приложении № 5 к настоящему Положению.

4.8.5. При осуществлении выплат стимулирующего характера, указанных в п. 4.1. настоящего Положения, для работников учреждения, относящихся к вспомогательному и прочему персоналу, учитывается следующее:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;
- качественное и результативное выполнение оперативных заданий руководства;
- разработка и внедрение рационализаторских предложений;
- выполнение особо важных и срочных работ;
- другие показатели и условия.

4.8.6. Критерии определения относительного размера выплат стимулирующего характера работникам учреждения, относящихся к вспомогательному и прочему персоналу, указаны в Приложении № 6 к настоящему Положению.

4.9. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- за интенсивность труда при особом режиме работы;
- за интенсивность труда в связи с увеличением объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями работника;
- за интенсивность труда в связи с разовым выполнением работ, непосредственно не предусмотренных должностными обязанностями работника;
- за интенсивность труда при выполнении сверхплановых, срочных, особо важных и сложных работ;
- за эффективность труда;
- за производительность труда.

4.9.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы на период адаптации к профессиональной деятельности могут устанавливаться научным работникам до 35 лет, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые принятым на работу в соответствии с направлением подготовки (полученной специальностью) в течение одного года со дня получения профессионального образования (далее - молодые специалисты), а также научным работникам в возрасте до 35 лет, имеющим ученую степень кандидата наук (далее - молодые ученые).

4.9.2. Молодым специалистам в течение 3 лет после получения профессионального образования может устанавливаться ежемесячная надбавка в размере 10-20 % оклада, а имеющим диплом с отличием - в размере 20-30 % оклада.

4.9.3. Молодым ученым в течение 3 лет после присуждения ученой

степени кандидата наук учреждение устанавливает ежемесячную выплату в размере 10-20 % оклада. При установлении молодому ученому выплаты в соответствии с настоящим пунктом, рекомендуется сохранять за работником право на получение надбавки в соответствии с пунктом 4.9.2.

4.10. Выплаты за качество выполняемых работ:

- за использование навыков, непосредственно не входящих в квалификационные требования к сотруднику по занимаемой должности, но позволяющие не привлекать сторонних или дополнительных специалистов к выполнению этих работ;
- за высокий профессионализм и качественное выполнение работ, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- за качественную (безаварийную, безотказную, бесперебойную) работу инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.

4.11. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

- за непрерывный стаж работы в учреждении для работающих по основному месту работы в учреждении:
 - от 10 до 15 лет – 5 % от должностного оклада;
 - от 15 до 20 лет - 7 % от должностного оклада;
 - свыше 20 лет – 10 % от должностного оклада.

Под стажем непрерывной работы в учреждении понимается период, когда учреждение является для работника основным местом работы, а перерыв в работе в учреждении не превышал тридцати календарных дней.

4.12. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии по итогам работы (за месяц, квартал, год):

- за качество выполняемых работ;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за интенсивность и высокие результаты работ,
- за участие в привлечении финансирования;
- за получение учреждением дохода от оказания платных услуг, в рамках уставной деятельности.
- за публикационную результативность согласно Приложению № 3
- иные выплаты .

4.13. Выплаты премий работникам учреждения оформляется приказом директора учреждения (в его отсутствие - временно исполняющим обязанности) на основании ходатайств руководителей соответствующих структурных подразделений и решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам учреждения.

4.14. Обязательным условием при выплате премии является соблюдение работником трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка.

4.15. В пределах выделенных лимитов бюджетных обязательств, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляется премирование:

- заместителей директора, главного бухгалтера, главных специалистов и иных

работников, подчиненных директору непосредственно;

- руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям директора, - по представлению заместителей директора;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, по представлению руководителей структурных подразделений.

4.16. Премирование директора учреждения производится на основании приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации по результатам деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности государственного учреждения поквартально и за отчетный год.

К показателям эффективности работы директора учреждения также относятся:

- наличие/отсутствие административных штрафов на должностных лиц учреждения по результатам контроля в сфере закупок;

- наличие/отсутствие нарушений бюджетного законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения, в ходе исполнения бюджета.

4.17. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно в размере должностного оклада при

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоение почетных званий Российской Федерации, награждение знаками отличия Российской Федерации, орденами и медалями Российской Федерации;

- награждении ведомственными наградами.

4.18. Премия по итогам работы за месяц.

4.18.1. Премия по итогам работы за месяц устанавливается в абсолютном выражении, предельными размерами не ограничена.

4.18.2. Премирование работников по результатам работы за месяц производится в целях повышения персональной ответственности за исполнение трудовых обязанностей, качество выполняемых работ, соблюдение трудовой дисциплины.

4.18.3. Руководитель структурного подразделения может определять размер ежемесячной премии конкретному работнику с учетом личного вклада работника в конечные результаты работы подразделения, качества и сроков выполнения порученной работы, профессионализма, соблюдение исполнительской и трудовой дисциплины и условий, определенных подпунктом 4.21 настоящего Положения.

4.18.4. Право на получение ежемесячной премии имеет работник, проработавший в учреждении не менее трех месяцев со дня приема на работу и состоящий в трудовых отношениях с учреждением на последнюю дату расчетного периода, и прекращается со дня его увольнения, указанного в приказе (с учетом условий определенных подпунктом 4.21 настоящего

Положения).

4.18.5 . Премия по итогам работы за месяц не является обязательной и гарантированной выплатой. Производится при наличии финансовых средств.

4.19. Премия по итогам работы за квартал (квартальная премия).

4.19.1. Премия по итогам работы учреждения за квартал устанавливается в абсолютном выражении с учетом результатов работы, достигнутых учреждением в целом и отдельными структурными подразделениями учреждения в выполнении основных задач и плановых мероприятий в отчетном квартале.

4.19.2. Квартальная премия не является обязательной и гарантированной выплатой и может быть начислена при наличии финансовых средств.

4.19.3. Списки работников, имеющих право на получение премии по итогам работы за квартал предоставляются руководителями структурных подразделений учреждения с учетом сведений о работниках имеющих дисциплинарные взыскания и информации о работниках имеющих право на получение премии.

4.19.4. Руководитель структурного подразделения может определять размер квартальной премии конкретному работнику с учетом личного вклада работника в конечные результаты работы подразделения, качества и сроков выполнения порученной работы, профессионализма, соблюдение исполнительской и трудовой дисциплины и условий, определенных подпунктом 4.21 настоящего Положения.

4.19.5. Право на получение квартальной премии имеет работник, проработавший в учреждении не менее шести месяца со дня приема на работу и состоящий в трудовых отношениях с учреждением на последнюю дату расчетного периода, и прекращается со дня его увольнения, указанного в приказе (с учетом условий определенных подпунктом 4.21 настоящего Положения).

4.19.6. Квартальная премия может быть выплачена работнику, с которым прекращен трудовой договор (уволенным) до истечения расчетного периода (по ходатайству руководителя структурного подразделения):

- в связи с призывом работника на военную службу или направление на замещающую ее альтернативную гражданскую службу;

- признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- по инициативе работника (по собственному желанию, в том числе в связи с выходом на пенсии)

4.19.7. Квартальная премия выплачивается до конца месяца, следующего за расчетным периодом.

4.20. Премия по итогам работы за год (годовая премия).

4.20.1. Премияльное вознаграждение по результатам работы за год может быть выплачено работникам учреждения по решению Директора с

учетом результатов, достигнутых учреждением в целом и отдельными структурными подразделениями по выполнению конечных показателей государственных программ, а так же мероприятий и заданий, утвержденных Минобрнауки России на текущий плановый год.

4.20.2. Условия и порядок определения размера премиального вознаграждения по результатам работы за год устанавливается приказом Директора.

4.21. Премия по итогам работы может быть начислена частично/не выплачена работникам, допустившим следующие документально подтвержденные факты нарушений:

- появление на рабочем месте в нетрезвом состоянии или в состоянии наркотического (токсического) опьянения;
- прогул или отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего дня;
- отсутствие на рабочем месте без уважительной причины в течение 60 минут более двух случаев в месяц;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины;
- некачественное и ненадлежащее исполнение обязанностей, предусмотренных должностными инструкциями;
- невыполнение (в том числе несвоевременное и некачественное выполнение) контрольных поручений;
- несвоевременное и некачественное выполнение производственного задания;
- нарушение сроков и качества выполнения работ, предусмотренных внутренними регламентами и правилами, а также допущение угрозы аварийных ситуаций и сбоев в работе инженерных и информационных систем оборудования;
- наличие замечаний и нареканий по фактам недобросовестного и некачественного выполнения должностных обязанностей и поручений;
- нарушение сроков подготовки документов, предусмотренных регламентами, планами работ и поручениями, а также подготовки отчетной документации.

4.22. Снижение размера или не начисление премий независимо от мер дисциплинарного взыскания производится в том периоде, когда были совершены проступок или упущение, или в месяце, когда они были выявлены.

4.23. Работникам, получившим дисциплинарное взыскание в виде:

- увольнения по инициативе учреждения – в расчетном периоде премия не начисляется и не выплачивается;
- выговора- размер премии в расчетном периоде снижается до 50 процентов расчетного размера премии;
- замечания- размер премии в расчетном периоде снижается до 20 процентов расчетного размера премии.

4.24. Локальным нормативным актом учреждения при определении условий назначения выплат стимулирующего характера предусматриваются требования

к документам, подтверждающим достижение показателей эффективности, дата начала осуществления выплаты за достижение показателя эффективности, продолжительность осуществления выплаты, периодичность ее осуществления, размер либо порядок определения размера выплаты и иные условия осуществления выплаты.

4.25. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться на постоянной основе до прекращения трудового договора (постоянные выплаты) либо на определенный срок, не превышающий срока действия трудового договора (срочные выплаты), а также могут носить разовый характер (единовременные выплаты, премии). Условия прекращения (остановки) осуществления выплат стимулирующего характера должны быть связаны исключительно со сроками, установленными в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работника.

4.26. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. При установлении условий осуществления стимулирующих выплат локальным нормативным актом учреждения или коллективным договором для отдельных видов стимулирующих выплат может предусматриваться их выплата в полном размере вышеуказанным категориям работников.

4.27. Право на премию, за получение учреждением дохода от оказания платных услуг в рамках уставной деятельности, имеет работник непосредственно принимавший участие в оказании платных услуг заказчику. Размер премии не может превышать 30 % от чистой прибыли по исполненному договору.

V. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, главного бухгалтера

5.1. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяется трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329.

5.2. Размер 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. Оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30% ниже оклада руководителя учреждения приказами по учреждению.

5.4. Руководителю учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

Выплата 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.

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 его руководителя.

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

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

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

VI. Порядок индексации заработной платы

6.1. Работодатель индексирует должностные оклады работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Индексации не подлежат доплаты, надбавки, премии и другие компенсационные и стимулирующие выплаты.

6.2. Индексация размеров должностных окладов производится приказом директора Центра на основании:

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

6.3. При индексации заработной платы размеры должностных окладов

округляются до полного рубля в пользу работника.

VII. Действие настоящего Положения

7.1. Настоящее Положение вводится в действие с момента его утверждения и действует до принятия нормативных документов, регламентирующих иной порядок труда, установления и снятия надбавок компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Учреждение имеет право дополнять и изменять настоящее Положение, а также вводить не предусмотренные в нем системы и формы оплаты труда, не противоречащие действующему законодательству.

7.3. Изменения и дополнения к настоящему Положению утверждаются директором учреждения с учетом мнения председателя первичной профсоюзной организации работников.

**Размеры должностных окладов по профессиональным
квалификационным группам/ квалификационным уровням**

**1. Профессиональная квалификационная группа должностей
научно-технических работников второго уровня**

№ п/п	Квалификационн ые уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	Размер оклада (должностного оклада)
1.1	4 уровень	Лаборант-исследователь; стажер-исследователь	1,00	17 135,31

**2. Профессиональная квалификационная группа должностей
научно-технических работников третьего уровня**

№ п/п	Квалификационн ые уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	Размер оклада (должностного оклада)
2.1	1 уровень	Специалист-техник	1,0	17 135,31
2.2	2 уровень	Специалист-исследователь	1,0	17 135,31

**3. Профессиональная квалификационная группа должностей
научных работников и руководителей структурных подразделений**

№ п/п	Квалифика ционные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад	Повыша ющий коэффиц иент	Размер оклада (должностного оклада)
3.1	1 уровень	Младший научный сотрудник	17576,3	1	17576,30
		Младший научный сотрудник со степенью кандидата наук		1,13	19 861,43
		Научный сотрудник		1,05	18 455,11
		Научный сотрудник со степенью кандидата наук		1,17	20 564,06
		Научный сотрудник со степенью доктора наук		1,34	23 551,82

3.2	2 уровень	Старший научный сотрудник; заведующий отделом научно-технической информации	20 161,05	1,0	20 161,05
		Старший научный сотрудник со степенью кандидата наук; заведующий отделом научно-технической информации со степенью кандидата наук		1,11	22 378,66
		Заведующий аспирантурой, докторантурой		1,14	22 983,17
		Старший научный сотрудник со степенью доктора наук; заведующий отделом научно-технической информации со степенью доктора наук		1,26	25 404,40
3.3	3 уровень	Ведущий научный сотрудник со степенью кандидата наук; заведующий научно-исследовательской лабораторией, входящей в состав научно-исследовательского отдела (лаборатории, отделения) со степенью кандидата наук.	22 954,48	1,1	25 020,38
		Ведущий научный сотрудник со степенью доктора наук; заведующий научно-исследовательской лабораторией, входящей в состав научно-исследовательского отдела (лаборатории, отделения) со степенью доктора наук.		1,23	27 978,60
3.4	4 уровень	Заведующий отделом со степенью кандидата наук; заведующий лабораторией со степенью кандидата наук; ученый секретарь со степенью кандидата наук, главный научный сотрудник со степенью кандидата наук.	25 330,64	1,09	27610,41

		Заведующий отделом со степенью доктора наук; заведующий лабораторией со степенью доктора наук; ученый секретарь со степенью доктора наук; главный научный сотрудник со степенью доктора наук.		1,2	30 396,66
3.5	5 уровень	Начальник (директор, заведующий) обособленного подразделения, руководитель научного направления, научный руководитель.		1,0	27 915,30

Приложение № 2
к Положению по оплате труда и
премировании работников
ФГБНУ ФНЦ БСТ РАН

4. Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, входящие в квалификационные группы	Размер оклада (должностного оклада)
4.2	2 квалификационный уровень	<p>Заведующая машинописным бюро; заведующий архивом; заведующий бюро пропусков; заведующий канцелярией; Заведующий архивом, заведующий складом</p> <p>Должности первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»</p> <p>Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория</p>	17135,31
4.3	3 квалификационный уровень	<p>Заведующий научно-технической библиотекой; заведующий общежитием; заведующий производством (шеф - повар); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела; управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком)</p> <p>Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория</p>	19020,10
4.4	4 квалификационный уровень	<p>Заведующий виварием; мастер контрольный (участка, цеха); мастер участка (включая старшего); механик; начальник автоколонны</p> <p>Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»</p>	20905,00
4.5	5 квалификационный уровень	Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской; начальник ремонтного цеха; начальник смены (участка); начальник цеха (участка)	22216,40

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

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности входящие в квалификационные группы	Размер оклада (должностного оклада)
5.1	1 квалификационный уровень	Аналитик; аудитор; документовед; инженер; инженер по автоматизации и механизации производственных процессов; инженер по автоматизированным системам управления производством; инженер по защите информации; инженер по качеству; инженер по комплектации оборудования; инженер-конструктор (конструктор); инженер-лаборант; инженер по метрологии; инженер по наладке и испытаниям; инженер по научно-технической информации; инженер по нормированию труда; инженер по организации и нормированию труда; инженер по организации труда; инженер по организации управления производством; инженер по охране окружающей среды (эколог); инженер по охране труда и технике безопасности; инженер по патентной и изобретательской работе; инженер по подготовке кадров; инженер по подготовке производства; инженер по ремонту; инженер по стандартизации; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); математик; оценщик; переводчик; переводчик синхронный; психолог; социолог; специалист по защите информации; специалист по кадрам; специалист по маркетингу; шеф-инженер; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист вычислительного (информационно-вычислительного) центра; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по планированию; экономист по сбыту; экономист по труду; экономист по финансовой работе; эксперт; юрисконсульт	21505,12
5.2	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	23297,95
5.3	3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	24577,20
5.4	4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	26223,00
5.5	5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских	28307,75

**6. Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»**

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, входящие в квалификационные группы	Размер оклада (должностного оклада)
6.1	1 квалификационный уровень	Начальник исследовательской лаборатории; начальник лаборатории (бюро) по начальник отдела информации; начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник отдела патентной и изобретательской работы; начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации; начальник технического отдела; начальник финансового отдела	30502,16
6.2	2 квалификационный уровень	Главный (диспетчер, конструктор, металлург, метролог, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, энергетик)	31928,50
6.3	3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	33793,70

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

6.1.	1 квалификационный уровень (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2-5 квалификационным уровням)	26113,40
6.2.	2 квалификационный уровень	28801,50
6.3.	3 квалификационный уровень	32257,70
6.4.	4 квалификационный уровень	36646,50
6.5.	5 квалификационный уровень	38402,00
6.6.	6 квалификационный уровень	41474,10

Порядок расчета персонального вклада исследователей за публикационную результативность

Распределение дополнительных бюджетных ассигнований на повышение заработной платы научных сотрудников Центра (для которых работа в Центре является основной), направляемых учредителем за расчетный период, осуществляется с учетом персонального вклада каждого сотрудника, который определяется на основании ежеквартально сформированных результативных данных. Расчет производится в соответствии с Методикой расчета качественного показателя государственного задания «Комплексный балл публикационной результативности» для научных организаций, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, утвержденной 25.08.2020 г.

Внешним совместителям выплата за опубликованную научную работу в рамках уставной деятельности Центра производится однократно, по факту выполнения.

Балл за научную публикацию (статья, патент и т.д) T^k рассчитывается по формуле:

$$T^k = K_m \frac{1}{N^m} \frac{1}{a^m} A,$$

где:

T^k – балл научной публикации

N^m – число авторов в статье m ;

a^m – количество аффилиаций для каждого автора в статье m ;

$A=1$ если автор статьи m указал аффилиацию с Центром;

$A=0$ если автор статьи m не указал аффилиацию с Центром;

K_m – коэффициент качества («научного уровня») статьи/журнала

Q1	Q2	Q3	Q4	Q, S, R	V	M	K	D	P
20	10	5	2,5	1	0,125	1	0,05	10	0,05

Коэффициент качества (K_m) («научного уровня») научной публикации составляет:

- для статей, опубликованных научным сотрудником аффилированного учреждения в периодических изданиях Web of Science Core Collection, входящих в первый квартиль (Q1) по импакт-фактору JCR Science Edition, JCR Social Sciences Edition или SJR: 20;

для статей, опубликованных научным сотрудником аффилированного учреждения в периодических изданиях Web of Science Core Collection, входящих во второй квартиль (Q2) по импакт-фактору JCR Science Edition, JCR Social Sciences Edition или SJR: 10;

для статей, опубликованных научным сотрудником аффилированного учреждения в периодических изданиях Web of Science Core Collection, входящих в третий квартиль (Q3) по импакт-фактору JCR Science Edition, JCR Social Sciences Edition или SJR: 5;

для статей, опубликованных научным сотрудником аффилированного учреждения в периодических изданиях Web of Science Core Collection, входящих в четвертый квартиль (Q4) по импакт-фактору JCR Science Edition, JCR Social Sciences Edition или SJR: 2,5;

для статей, опубликованных научным сотрудником аффилированного учреждения в периодических изданиях Web of Science Core Collection (Q), Scopus (S) без принадлежности к квартилю по импакт-фактору JCR Science Edition, JCR Social Sciences Edition или SJR, или в журналах из RSCI (R): 1;

для статей, опубликованных научным сотрудником аффилированного учреждения в периодических изданиях, рекомендованных ВАК Министерства образования и науки РФ (не входящие в вышеперечисленные пункты) по данным РИНЦ (V): 0,125;

для монографий, учебных пособий, патентов на изобретения, опубликованных научным сотрудником аффилированного учреждения (M):1;

для статей, тезисов, опубликованных научным сотрудником аффилированного учреждения в других научных изданиях и в материалах конференций (K): 0,05;

для патентов на селекционные достижения (породы, типы, сорта) опубликованных научным сотрудником аффилированного учреждения (D): 10;

для работы по популяризации науки, распространению научных знаний и достижений Центра, участию на форумах, конгрессах, лекциях – 0,05.

Итоговая сумма выплаты формируется путем суммирования баллов за каждую позицию научной продукции сотрудника.

Приложение №4
к Положению по оплате труда и
премировании работников
ФГБНУ ФНЦ БСТ РАН

Критерии определения относительного размера выплаты
стимулирующего характера научным работникам Центра

№	Критерии	Значение, % от оклада
1	Публикационная активность в журналах, индексируемых в наукометрических базах данных WoS, Scopus; RSCI; ВАК, в диапазоне персонального КБПР в соответствии с табл. 1, (при условии личного выполнения запланированных показателей КБПР государственного задания)	0-50
2	Авторское участие в издании монографий, книг, учебных пособий и учебников, по профилю научной деятельности Центра (при наличии справки из РКП) с учетом личного вклада, за единицу	5
3	Научное руководство при подготовке кадров высшей квалификации закрепленных в организации (очная форма обучения):	
	аспирантами	7
	докторантами	10
4	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российской науки, в том числе популяризация науки, за единицу	2
5	Получение за отчетный период свидетельства на селекционное достижение, за единицу	10
6	Участие в методической организации семинаров, конференций, и других мероприятиях в составе оргкомитета, за единицу	5
7	Экспертиза, подготовка отзыва, рецензии, за единицу:	
	монографии, учебные пособия, отзыв ведущей организации и официального оппонента, англоязычные статьи	2
	русскоязычные статьи, авторефераты	1
8	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки, подтвержденное удостоверением, за единицу	5
9	Руководство темой государственного задания	10
11	Участие в научных конференциях, конгрессах, семинарах, симпозиумах и др., проводимых за единицу:	
	в пределах РФ (очный доклад)	3
	на местном уровне (очный доклад), онлайн-доклад	2
	заочное (тезис, с учетом личного вклада)	1
12	Подготовка аналитических, прогностических и экспертных материалов для органов государственной власти, за единицу	2
13	Участие в работе диссертационных, экспертных и других научных советах, комитетах	
	председатель	3
	секретарь	1

14	Наличие ученого звания	
	доцента	3
	профессора	5
15	Получение за отчетный период почетной грамоты, благодарности, благодарственного письма и др., за единицу от организации	1
	регионального уровня	3
	федерального уровня	5
16	Внедрение в реальный сектор экономики результатов интеллектуальной деятельности с подтвержденным экономическим эффектом	5

Таблица №1. Диапазоны персонального КБПР и соответствующего значения критерия №1 (%)

Диапазон 1		Диапазон 2		Диапазон 3		Диапазон 4		Диапазон 5	
КБПР	значение, %	КБПР	значение, %	КБПР	значение, %	КБПР	значение, %	КБПР	значение, %
0,01-0,5	0-5	0,51-1	6-10	1,01-1,5	11-15	1,51-2,0	16-20	2,01-2,5	21-25
0,01-0,1	1	0,51-0,6	6	1,01-1,1	11	1,51-1,6	16	2,01-2,1	21
0,11-0,2	2	0,61-0,7	7	1,11-1,2	12	1,61-1,7	17	2,11-2,2	22
0,21-0,3	3	0,71-0,8	8	1,21-1,3	13	1,71-1,8	18	2,21-2,3	23
0,31-0,4	4	0,81-0,9	9	1,31-1,4	14	1,81-1,9	19	2,31-2,4	24
0,41-0,5	5	0,91-1,0	10	1,41-1,5	15	1,91-2,0	20	2,41-2,5	25

Продолжение таблицы №1. Диапазоны персонального КБПР и соответствующего значения критерия №1, (%)

Диапазон 6		Диапазон 7		Диапазон 8		Диапазон 9		Диапазон 10	
КБПР	значение, %	КБПР	значение, %	КБПР	значение, %	КБПР	значение, %	КБПР	значение, %
2,51-3	26-30	3,01-3,5	31-35	3,51-4	36-40	4,01-4,5	41-45	4,51 и более	46-50
2,51-2,6	26	3,01-3,1	31	3,51-3,6	36	4,01-4,1	41	4,51-4,6	46
2,61-2,7	27	3,11-3,2	32	3,61-3,7	37	4,11-4,2	42	4,61-4,7	47
2,71-2,8	28	3,21-3,3	33	3,71-3,8	38	4,21-4,3	43	4,71-4,8	48
2,81-2,9	29	3,31-3,4	34	3,81-3,9	39	4,31-4,4	44	4,81-4,9	49
2,91-3,0	30	3,41-3,5	35	3,91-4,0	40	4,41-4,5	45	4,91 и более	50

Приложение № 5
к Положению по оплате труда и
премировании работников
ФГБНУ ФНЦ БСТ РАН

Критерии определения относительного размера выплаты стимулирующего характера работникам Центра по профессиям рабочих

№	Показатели	Критерии	Процент, сумма
Хозяйственно-технический отдел, Бригада (п. Чебеньки), отделение Восточное			
1	Особый режим работы	-обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Центра	до 50% от оклада
2	выполнение особо важных и срочных работ	-обеспечение бесперебойной и качественной работ - оперативное выполнение заявок по устранению неполадок	до 50% от оклада
3	Качественное и результативное выполнение оперативных заданий руководства	- сроки выполнения поставленных задач - инициативность, ответственность, самостоятельность в принятии решений в рамках полномочий.	до 50% от оклада
Водители Центра			
1	за классность	1 класс	до 30% должностного оклада
		2 класс	до 20% должностного оклада
2	за интенсивность работы		до 20% должностного оклада.

**Критерии определения относительного размера выплаты
стимулирующего характера работникам Центра, относящихся к
вспомогательному и прочему персоналу**

№	Показатели	Критерии	Процент, сумма
<p>Испытательный центр, Лаборатория биологических испытаний и экспертиз; Центр "Нанотехнологии в сельском хозяйстве»; Лаборатория генетической экспертизы и книг племенных животных; Лаборатория молекулярно-генетических исследований и металломики в животноводстве; Лаборатория селекционно-генетических исследований в животноводстве; Лаборатория селекционно-генетических исследований в растениеводстве;</p>			
1	Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;	<ul style="list-style-type: none"> -Объем выполняемых показателей -Универсальность (взаимозаменяемость) -Совершенствование уровня профессиональных навыков и передача профессионального опыта (наставничество) -Правильность и своевременность оформления рабочей документации -техническое обеспечение исследований 	до 30% от должностного оклада
2	Внедрение современных форм и методов организации труда	<ul style="list-style-type: none"> -Инициативность -Освоение персоналом требований техники безопасности и знание технических и эксплуатационных характеристик используемых в работе устройств и принадлежностей. -Разработка рабочих инструкций к оборудованию, методикам. -Ускорение процессов анализов и испытаний. -Адаптация и валидация методов выполнения анализов. -Изучение и внедрение требований системы менеджмента качества в работу 	до 20% от должностного оклада
3	Качественное и результативное выполнение оперативных заданий руководства	<ul style="list-style-type: none"> -Сроки выполнения поставленных задач -Правильное оформление отчетного материала по заданию. -Инициативность, ответственность, самостоятельность в принятии решений в рамках полномочий. 	до 10% от должностного оклада
4.	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	<ul style="list-style-type: none"> - Правильное и своевременное ведение отчетной документации 	до 5 % от должностного оклада

Отдел технологии зерновых и кормовых культур, отдел картофелеводства, отдел земледелия и ресурсосберегающих технологий, Отдел селекции и семеноводства зерновых культур			
1	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности	<ul style="list-style-type: none"> - обеспечение бесперебойной и качественной работ в период закладки полевых опытов и дальнейших исследований - сроки выполнения поставленных задач - адаптация и совершенствование методов выполнения анализов - 	до 30% от должностного оклада
2	Успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде	<ul style="list-style-type: none"> - выполнение в срок, качественно и в полном объёме проводимых лабораторных анализов и исследований с семенами сельскохозяйственных культур - Подготовка посадочного материала (переборка клубней картофеля), заполнение полевых журналов, выкопка картофеля и обработка полученных данных по опыту 	до 20% от должностного оклада
3	Качественное и результативное выполнение оперативных заданий руководства	<p>Для техников –семеноводов:</p> <ul style="list-style-type: none"> -подготовка семенного материала для Россельхознадзора - Апробация посевов зерновых культур <p>Для техников- селекционеров:</p> <ul style="list-style-type: none"> - своевременная подготовка семенного материала для Государственного сортоиспытания - Качественное выполнение работ по гибридизации зерновых культур 	до 10% от должностного оклада
Отдел кормления сельскохозяйственных животных и технологии кормов им. проф. С.Г. Леушина, Селекционно-генетический центр по мясным породам, отдел технологии мясного скотоводства и производства говядины, лаборатория управления проектами			
1	Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде	<ul style="list-style-type: none"> - проведение экспериментальных исследований, наблюдений и т.д., под руководством ответственного исполнителя; -техническое обеспечение исследований; - участие в семинарах, научных конференциях и других научных мероприятиях, проводимых ФНЦ БСТ РАН. 	до 30% от должностного оклада
2	Качественное и результативное выполнение оперативных заданий руководства		до 15% от должностного оклада
Научно-образовательный центр, отдел научно-технической информации			
1	Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.	<ul style="list-style-type: none"> -качество и интенсивность работы. -исполнительная дисциплина. -профессиональное мастерство и методическая работа. 	до 30% от должностного оклада

2	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса или уставной деятельности учреждения.	-выполнено в срок, качественно в полном объеме -компетентность в принятии соответствующих решений	до 15% от должностного оклада
3	Участие работника в выполнении важных работ, мероприятий. Выполнение особо важных и срочных работ.	-инициирование, участие в проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательной, научно-исследовательской деятельности/масштаб проведенного мероприятия	До 10% от должностного оклада
Юридическая служба, Кадровая служба, Контрактная служба, 1 отдел, планово-экономический отдел, Бухгалтерия, Администрация			
1	Своевременное предоставление месячных, квартальных и годовых отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности других сведений, их качество и достоверность	- соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов	до 50% от должностного оклада
2	Обеспечение деятельности Центра направленной на реализацию грантов в сфере научной и научно-технической деятельности	- участие в подготовке документов для получения учреждением грантов в сфере научной и научно-технической деятельности - участие в процедуре рассмотрения и согласования договоров на приобретение товаров (услуг) за счет предоставленных учреждению грантов в сфере научной и научно-технической деятельности - консультирование по организационно-правовым, юридическим вопросам, экономическим, кадровым вопросам связанным с получением, исполнением, обеспечением грантов в сфере научной и научно-технической деятельности	до 40% от должностного оклада
3	Деятельность по надлежащей регистрации вещных прав на недвижимое имущество	-действия по оформлению прав и (или) приведение в соответствие документации на объекты недвижимого имущества - своевременное размещение информации на МВ-портале и ИАСМОН в соответствии с НПА Минобрнауки и Росимущества	до 40% от должностного оклада
4	Создание условий для успешной и эффективной деятельности Центра	- участие в организационно-техническом и информационном обеспечении работы комиссий, созданных для решения вопросов возникающих в процессе деятельности Центра;	до 30% от должностного оклада

		<ul style="list-style-type: none"> - участие в оформлении документации и обобщении результатов по вопросам нарушений, выявленных в деятельности Центра проверяющими органами; - исполнение бюджетной сметы, плана финансово-хозяйственной деятельности; - обеспечение целевого и эффективного использования денежных средств; - своевременный и качественный учет входящей и исходящей корреспонденции, своевременный контроль исполнения документов и поручений директора Центра, обеспечение сохранности проходящей документации; - обеспечение комплексной безопасности Центра (антитеррористическая защищенность, пожарная безопасность, предупреждение и ликвидация чрезвычайных ситуаций, гражданская оборона, информационная безопасность, мобилизационная подготовка, охрана труда и т.д.) -отсутствие предписаний, штрафов по результатам проверок; 	
5	Правовая работа с документами	<ul style="list-style-type: none"> -обеспечение подготовки в соответствии с требованиями законодательства нормативных локальных актов Учреждения (положений, приказов и др.) - Своевременное внесение изменений в учредительные документы и нормативные локальные акты Центра (положения, приказы и др.) 	до 20% от должностного оклада