

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

Утверждено:
приказом от 20.11.2024 г. № 217-П

Директор
ФГБНУ ФНЦ БСТ РАН



С.В. Лебедев

**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. 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, Центр) 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, приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 14 марта 2024 г. N 194 "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности "Научные исследования и разработки"", разъяснениями по вопросам разработки положений об оплате труда в учреждениях, подведомственных Минобрнауки России, направленными письмом Минобрнауки России от 5 августа 2024 г. N МН-18/1109-АО и иных нормативно-правовых актов Российской Федерации, с целью определения системы оплаты труда работников и руководителей учреждения.

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

3. Системы оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) (далее - оклады), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. При утверждении положения об оплате труда работников учреждения и иных локальных нормативных актов, регулирующих вопросы оплаты труда, необходимо учитывать мнение первичной профсоюзной организации Центра.

Размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется за счет Финансового обеспечения.

4. Средства фонда оплаты труда (в пределах экономии) могут быть направлены на осуществление выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами учреждения о выплатах социального характера или коллективным договором.

5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников учреждения, в том числе при работе по совместительству. Оплата труда работников учреждения, работающих 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 в отношении должности по основной работе и должности, замещаемой по трудовому договору о работе по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

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

7. Заработная плата работников (без учета 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.

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

9. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

В учреждении устанавливаются следующие 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 (направляются на электронную почту работника) бухгалтерией учреждения не позднее пяти дней со дня выплаты заработной платы.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

10. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:
единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
профессиональных стандартов;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

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);

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 первичной профсоюзной организации Центра;

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).

11. 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 устанавливаются на основе отнесения должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), приведенным в приложении к Положению, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

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

Минимальные размеры окладов по ПКГ (уровням) приведены в приложении к Положению.

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

13. Оклады заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений учреждения, за исключением окладов заместителей главного бухгалтера, рекомендуется устанавливать на 10-20% ниже окладов руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений.

14. Размеры окладов работников, не включенных в ПКГ, устанавливаются в зависимости от сложности труда.

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

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.

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.

15. В положении об оплате труда работников учреждения, разрабатываемом учреждением (включая филиалы), предусматриваются конкретные размеры окладов по каждой должности и профессии или по группам должностей и профессий, которые должны быть не ниже минимального размера оплаты труда, установленного статьей 1 Федерального закона от 19 июня 2000 г. N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда", и подлежат соответствующей корректировке в случае внесения изменений в указанный Федеральный закон.

С учетом Финансового обеспечения учреждением может производиться корректировка минимальных размеров окладов работников, предусмотренных Положением, в сторону их повышения.

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

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

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

19. Помимо выплат компенсационного характера, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах могут устанавливаться выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера.

20. 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.

21. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается с обеспечением дифференциации в зависимости от класса и подкласса условий труда и составляет не менее 4 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда, порядок проведения которой установлен Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

Проведение специальной оценки условий труда организуется и финансируется работодателем в соответствии с частью 1 статьи 8 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

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

Повышение оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда составляет 4 % от оклада данного работника.

22. В местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников учреждения применяются:

а) районные коэффициенты;

Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размере не ниже установленного трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Районные коэффициенты и процентные надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются с учетом статей 148, 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации.

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».

23. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам учреждения в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

При расширении зон обслуживания, увеличении объема работы устанавливается доплата до 100% от оклада по основной работе и выплачивается в течение всего периода выполнения указанных обязанностей.

При совмещении должностей (профессий) либо исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается доплата до 100% 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).

24. Повышение оплаты труда за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам учреждения устанавливаются в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается работникам учреждения, получающим оклад, в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и доплаты в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

25. Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время работникам учреждения устанавливаются настоящим Положением, коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения первичной профсоюзной организации Центра и трудовыми договорами.

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.

26. Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части, в соответствии со статьей 263.1 Трудового кодекса

Российской Федерации оплата труда устанавливается в повышенном размере.

27. Процентные надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном Правилами выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. N 573, а также с учетом разъяснения о порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 мая 2011 г. N 408н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 октября 2011 г., регистрационный N 22075), с изменениями, внесенными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 13 декабря 2023 г. N 870н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 5 апреля 2024 г., регистрационный N 77791).

Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

28. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации, или в абсолютном размере.

29. Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.

30. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

31. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

32. 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

33. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

г) премиальные выплаты по итогам работы за отдельный период (месяц, квартал, год).

34. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу, предусмотренную трудовыми договорами работников и (или) дополнительными соглашениями к ним. Назначение работникам выплат стимулирующего характера не является основанием для уменьшения размеров окладов (ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера.

35. Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется с учетом финансового обеспечения.

36. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения первичной профсоюзной организации Центра.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

37. Конкретные выплаты стимулирующего характера, их размеры и условия осуществления устанавливаются учреждением в пределах фонда оплаты труда и назначаются 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.

38. Решение об установлении стимулирующих выплат, предусмотренных пунктами 40-49 Положения, принимается ежегодно не позднее 1 февраля текущего года и действует до 31 января следующего года, при этом принятое решение может быть пересмотрено либо отменено до истечения годового срока.

Решение об установлении стимулирующих выплат, предусмотренных пунктом 50 Положения, принимается при возникновении обстоятельств, дающих право работнику на получение стимулирующей выплаты и действует до прекращения этих обстоятельств.

39. Показатели и критерии эффективности деятельности работников содержат количественные показатели результативности труда работников.

К количественным показателям результативности труда работников могут устанавливаться критерии качества результатов труда.

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

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.

40. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются при достижении работниками показателей эффективности деятельности.

Показатели эффективности деятельности работников формируются с учетом показателей эффективности деятельности учреждения, показателей качества и объема оказываемых государственных услуг (выполнения работ) и утверждаются локальным нормативным актом учреждения, определяющим систему оплаты труда, либо коллективным договором.

Премиальные выплаты по итогам работы в отчетном периоде осуществляются работникам в целях повышения эффективности их деятельности с учетом выполнения работниками установленных в учреждении показателей и критериев эффективности деятельности.

Выплаты стимулирующего характера рекомендуется устанавливать в следующих случаях:

а) для работников учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих:

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

выполнение особо важных и срочных работ и других видов работ, связанных со спецификой деятельности учреждения;

качественное и результативное выполнение оперативных заданий руководства;

другие показатели и условия;

б) для всех категорий работников учреждения, в том числе вспомогательного и прочего персонала:

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

инициативу, творчество, новаторство и внедрение современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;

разработку и внедрение рационализаторских предложений;

качественное и результативное выполнение оперативных заданий руководства;

выполнение особо важных и срочных работ;

другие показатели и условия.

Интенсивность и высокие результаты работы всех категорий работников учреждения, в том числе вспомогательного и прочего персонала, а также работников учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих могут быть выражены в труде:

- при особом режиме работы;

- в связи с увеличением объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями работника;
- в связи с разовым выполнением работ, непосредственно не связанных с выполнением должностных обязанностей работника;
- при выполнении сверхплановых, срочных, особо важных и сложных работ;
- при высокой эффективности труда;
- при высокой производительности труда;
- в иных случаях.

Критерии определения относительного размера выплат стимулирующего характера работникам, осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих, указаны в Приложении № 3 к настоящему Положению.

Критерии определения относительного размера выплат стимулирующего характера для всех работников учреждения, в том числе вспомогательного и прочего персонала, указаны в Приложении № 4 к настоящему Положению.

41. При осуществлении выплат стимулирующего характера, указанных в пункте 33 Положения, для научных работников рекомендуется учитывать:

а) интенсивность и высокие результаты работы, в том числе:

достижение показателей эффективности деятельности научных работников по итогам оценки результативности научной деятельности работников и (или) возглавляемых ими подразделений;

участие в экспертной деятельности;

наставничество;

научное руководство;

осуществление образовательной деятельности;

привлечение финансирования;

период адаптации к профессиональной деятельности;

б) качество выполняемых работ;

в) стаж непрерывной работы, выслугу лет;

г) итоги работы, в том числе:

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;

организация, проведение и участие в мероприятиях, направленных на повышение авторитета и имиджа российской науки внутри страны 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), создание и внедрение перспективных научных разработок в сфере агропромышленного комплекса;

достижение (развитие) инновационной деятельности учреждения;

выполнение особо важных и срочных работ;

другие показатели и условия.

Критерии определения относительного размера выплат стимулирующего характера научным работникам учреждения, указаны в Приложении № 5 к настоящему Положению.

42. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за достижение показателей эффективности деятельности научных работников назначаются на срок, не превышающий одного года, по итогам оценки результативности научной деятельности работников и (или) возглавляемых ими подразделений по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год или за иной период, предусмотренный коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Интенсивность и высокие результаты работы научных работников учреждения могут быть выражены в труде:

- при особом режиме работы;
- в связи с увеличением объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями работника;
- в связи с разовым выполнением работ, непосредственно не связанных с выполнением должностных обязанностей работника;
- при выполнении сверхплановых, срочных, особо важных и сложных работ;
- при высокой эффективности труда;
- при высокой производительности труда;
- в иных случаях.

При назначении выплат за интенсивность и высокие результаты работы рекомендуется учитывать:

а) количественные показатели результативности научной деятельности:

количество публикаций в журналах, индексируемых в российских и международных информационно-аналитических системах научного цитирования;

общее количество опубликованных научных произведений по профилю научной деятельности учреждения;

количество конструкторской и технологической документации;

количество выпусков научных журналов;

количество созданных результатов интеллектуальной деятельности, учтенных в государственных информационных системах;

количество очных (заочных) выступлений с докладами на пленарных заседаниях научных конференций;

количество научно-популярных публикаций, подготовленных работником;

иные количественные показатели результативности научной деятельности,

определяемые учреждением самостоятельно;

б) критерии качества результатов научной деятельности:

цитируемость публикаций, импакт-фактор журналов, в которых опубликованы статьи, а также число статей, опубликованных совместно с зарубежными учеными;

руководство и защита диссертации на соискание ученой степени кандидата наук, доктора наук;

подтверждение дальнейшего применения выпущенной конструкторской и технологической документации в процессе производства, выполнения работ или оказания услуг;

наличие государственной регистрации и правовой охраны результатов интеллектуальной деятельности, полученных работником и (или) при его участии, в Российской Федерации, за пределами Российской Федерации, а также их использование;

отсутствие претензий к результатам выполнения работ, оказания услуг со стороны заказчиков и потребителей;

иные критерии качества результатов научной деятельности, определяемые учреждением самостоятельно.

Результаты показателей эффективности деятельности научных сотрудников оцениваются в баллах в течении года (ежеквартально) в соответствии с приложением № 5 Положения, и утверждаются приказом директора учреждения в соответствии с решением Комиссии.

Размер стимулирующей выплаты рассчитывается как умножение количества набранных научным работником баллов на стоимость одного балла.

Стоимость одного балла определяется как отношение фонда оплаты труда, запланированного на стимулирующие выплаты, к общей сумме баллов, набранных всеми научными сотрудниками.

Решение об изменении показателей эффективности деятельности научных работников принимается Комиссией на основании результативности деятельности научных сотрудников за отчетный период и утверждается приказом директора учреждения.

43. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за участие в экспертной деятельности рекомендуется устанавливать научным работникам, выступающим в качестве экспертов.

Количественными показателями результативности экспертной деятельности научных работников могут являться:

количество проведенных экспертиз с выдачей соответствующих экспертных заключений;

количество подготовленных заключений о соответствии диссертаций на соискание ученой степени кандидата (доктора) наук критериям, установленным в соответствии с Федеральным законом от 23 августа 1996 г. N 127-ФЗ "О науке и государственной научно-технической политике";

иные количественные показатели результативности экспертной деятельности, определяемые учреждением самостоятельно.

44. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за наставничество рекомендуется устанавливать научным работникам, закрепленным в качестве наставников.

45. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за научное руководство рекомендуется устанавливать научным работникам, обеспечивающим научно-методическое руководство научными школами и направлениями учреждения, научное руководство

формированием и выполнением работ по привлечению и осуществлению научных грантов, научно-технических программ, контрактов и договоров, руководство (научной) научно-исследовательской деятельностью аспирантов, докторантов, направленной на подготовку диссертации к защите.

46. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за осуществление образовательной деятельности рекомендуется устанавливать научным работникам, привлекаемым к осуществлению образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования программам магистратуры, программам подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре, дополнительным профессиональным программам - программам повышения квалификации, программам профессиональной переподготовки.

Количественными показателями результативности образовательной деятельности научных работников могут являться:

- количество часов учебной нагрузки по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом, текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся;

- количество лиц, освоивших образовательные программы высшего образования, успешно защитивших выпускную квалификационную работу;

- количество разработанных образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ;

- иные количественные показатели результативности образовательной деятельности, определяемые учреждением самостоятельно.

Подготовка учебно-методического комплекса дисциплины, включающего: фонд оценочных средств, учебно-методические указания к выполнению лабораторных работ/практических занятий и учебные пособия.

47. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за привлечение финансирования рекомендуется устанавливать научным работникам за участие в привлечении средств для финансирования научной и иной, предусмотренной уставом деятельности учреждения, в том числе участие в подготовке заявок для получения грантов или другого финансирования, предоставляемого на конкурсной основе.

Количественным показателем привлечения финансирования может являться объем средств, полученных учреждением:

- на безвозмездной основе (гранты, пожертвования);

- по договорам на выполнение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ;

- по договорам на оказание информационных и аналитических услуг;

- от оказания услуг центрами коллективного пользования научным оборудованием, уникальными научными установками;

- от распоряжения результатами интеллектуальной деятельности по лицензионным договорам, договорам отчуждения исключительных прав;

- от деятельности хозяйственных обществ и хозяйственных партнерств, деятельность которых заключается во внедрении, практическом применении результатов интеллектуальной деятельности, полученных при участии работника;

- от иных видов деятельности, предусмотренных уставом учреждения.

48. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы на период адаптации к

профессиональной деятельности рекомендуется устанавливать научным работникам до 35 лет включительно, 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 научные работники), а также научным работникам в возрасте до 35 лет включительно, имеющим ученую степень (далее - молодые ученые).

48.1 Молодым научным работникам в течение 3 лет после получения профессионального образования рекомендуется устанавливать ежемесячную выплату в размере 10-20% оклада, а имеющим диплом с отличием - в размере 20-30% оклада.

48.2 Молодым ученым в течение 3 лет после присуждения ученой степени рекомендуется устанавливать ежемесячную выплату в размере 10-20% оклада. При установлении молодому ученому выплаты в соответствии с настоящим абзацем рекомендуется сохранять за работником право на получение выплаты в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта.

49. Выплаты за качество выполняемых работ рекомендуется устанавливать научным работникам за достижения в профессиональной деятельности. Показатели, характеризующие достижения в профессиональной деятельности, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, при этом могут быть учтены следующие достижения работника:

- наличие государственных и ведомственных наград, в том числе почетных званий и знаков отличия Российской Федерации (РСФСР, СССР), ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, а также других почетных званий и ведомственных наград при условии соответствия государственных (ведомственных) наград и почетных званий направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности;

- наличие статуса высококвалифицированного специалиста в соответствии с Федеральным законом от 25 июля 2002 г. N 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации";

- наличие ученой степени, ученого звания;

- наличие у работника иных достижений, перечень которых определяется учреждением самостоятельно.

Для всех категорий работников учреждения рекомендуется устанавливать выплаты за качество выполняемых работ:

- за использование навыков, непосредственно не входящих в квалификационные требования к работнику 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;

- в иных случаях.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в целях мотивации работников учреждения к повышению уровня квалификации.

50. Работникам учреждения могут устанавливаться выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет. Размеры выплат 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.

51. Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами могут быть установлены специальные группы показателей эффективности деятельности и критерии назначения стимулирующих выплат или установлен повышающий коэффициент для определения рейтинга индивидуальных показателей результативности научной деятельности в отношении работников из числа молодых научных работников и молодых ученых.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается с учетом индивидуальной работы каждого работника, способствующей выполнению целевых показателей эффективности работы, в целях мотивации работников учреждения к повышению уровня квалификации и выполнения целевых показателей эффективности работы учреждения в целом. Порядок и условия установления персонального повышающего коэффициента к окладу устанавливаются локальным нормативным актом учреждения (приказом учреждения).

52. Решение по установлению научным сотрудникам стимулирующих выплат, предусмотренных пп. а, б пункта 33 Положения, принимается Комиссией на основании представленных служебных записок (ходатайств) руководителей научных структурных подразделений (отделов, лабораторий, центров) с приложением документов (отчетов научных сотрудников о проделанной работе с указанием в нем основных достигнутых результатов).

Решение по установлению работникам по профессиям рабочих, а также вспомогательного и прочего персонала стимулирующих выплат, предусмотренных пп. а, б пункта 33 Положения, принимается Комиссией на основании представленных служебных записок и ходатайств руководителей структурных подразделений.

Рассмотрение вопросов и принятие решений по установлению работникам стимулирующих выплат инициируется Комиссией по факту поступления служебных записок (ходатайств) от руководителей структурных подразделений (отделов) с обоснованием установления стимулирующих выплат. Ответственность за достоверность представленной информации и основания для установления стимулирующей выплаты несут работник и руководитель структурного подразделения.

Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом директора (иного уполномоченного лица) на основании решения Комиссии.

53. 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 № 6

за присвоение работнику ученой степени и его научному руководителю/консультанту иные выплаты.

Премияльные выплаты по итогам работы рекомендуется назначать с учетом индивидуальных результатов труда каждого работника, а также характера и степени его участия в достижении коллективных результатов труда:

при достижении индивидуальных количественных и качественных показателей результативности труда работника;

при достижении количественных и качественных показателей результативности возглавляемого работником подразделения (научной группы);

при достижении показателей эффективности деятельности учреждения.

53.1. 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.

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

53.3. 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.

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 50 % от чистой прибыли по исполненному договору.

53.4. 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.

53.5. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно 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; награждения ведомственными наградами.

53.6. Премия по итогам работы за месяц.

53.6.1. Премия по итогам работы за месяц устанавливается в абсолютном или в процентном выражении и не может превышать 5 (пяти) окладов.

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

53.6.3. 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 52.9 настоящего Положения.

53.6.4. 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 52.9 настоящего Положения).

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

53.6.6. Премия по итогам работы за месяц выплачивается работнику в течении 5(пяти) рабочих дней со дня издания соответствующего приказа.

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

53.7.1. Премия по итогам работы учреждения за квартал устанавливается в абсолютном или в процентном выражении и не может превышать 7 (семи) окладов с учетом результатов работы, достигнутых учреждением в целом и отдельными структурными подразделениями учреждения в выполнении основных задач и плановых мероприятий в отчетном квартале.

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

53.7.3. 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.

53.7.4. 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 52.9 настоящего Положения.

53.7.5. Право на получение квартальной премии имеет работник, проработавший в учреждении не менее шести 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 52.9 настоящего Положения).

53.7.6. 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 пенсию)

53.7.7. Премия по итогам работы за квартал выплачивается работнику в течение 5(пяти) рабочих дней со дня издания соответствующего приказа.

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

53.8.1. 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 также мероприятий и заданий, утвержденных Минобрнауки России на текущий плановый год.

53.8.2. Условия и порядок определения размера премияльного вознаграждения по результатам работы за год устанавливается приказом Директора по решению Комиссии.

53.8.3. Премия по итогам работы за год (годовая премия) выплачивается работнику в течение последнего месяца в году и не может превышать 10 (десяти) окладов.

53.9. 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.

53.10. 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.

53.11. Работникам, получившим дисциплинарное взыскание в виде:

увольнения по инициативе учреждения в расчётном периоде премия не начисляется и не выплачивается;

выговора размер премии в расчетном периоде снижается до 50 процентов расчетного размера премии, при этом размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов;

замечания размер премии в расчетном периоде снижается до 20 процентов расчетного размера премии, при этом размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

54. Локальным нормативным актом учреждения, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором при определении условий назначения выплат стимулирующего характера предусматриваются требования к документам, подтверждающим достижение показателей эффективности деятельности работников, дата начала осуществления выплаты за достижение показателей эффективности деятельности работников, продолжительность осуществления выплаты, периодичность ее осуществления, размер либо порядок определения размера выплаты и иные условия осуществления выплаты.

55. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Локальным нормативным актом учреждения, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором может быть определен конкретный размер выплаты стимулирующего характера, так и порядок расчета такого размера, исходя из размера фонда оплаты труда учреждения, показателей эффективности, достигнутых коллективом за соответствующий период, и иных обстоятельств.

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).

Выплаты стимулирующего характера, установленные на постоянной основе или на определенный срок, рассчитываются пропорционально отработанному времени.

Условия получения выплат стимулирующего характера, критерии и показатели, определяющие достижение указанных условий, а также размеры и периодичность данных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников и (или) в дополнительных соглашениях к ним.

56. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

57. 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.

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

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

59. 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 указывается в трудовом договоре руководителя учреждения либо в дополнительном соглашении к нему.

60. Оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30% ниже оклада руководителя учреждения.

61. Руководителю учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

62. 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.

63. 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 учреждений и их руководителей.

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

65. 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.

66. 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. Другие вопросы

67. Выплата материальной помощи руководителю учреждения производится по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации на основании подтверждающих документов в следующих случаях:

- а) вступление в брак руководителя учреждения (в размере оклада);
- б) рождение ребенка у руководителя учреждения (в размере оклада);
- в) смерть супруга, супруги, родителей, детей руководителя учреждения (в размере оклада);
- г) утрата или повреждение имущества руководителя учреждения в связи с несчастным случаем, стихийным бедствием (в размере оклада);
- д) 50-летие, 60-летие руководителя учреждения и далее каждые пять лет (в размере оклада);
- е) болезнь руководителя учреждения свыше одного месяца подряд (в размере оклада).

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

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

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

71. Решение об оказании материальной помощи заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения и работникам принимается руководителем учреждения на основании мотивированного письменного заявления соответствующего работника и документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи.

72. Работникам учреждения 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) в пределах экономии фонда оплаты труда.

VII. Порядок индексации заработной платы

73. 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.

74. 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.

75. При индексации заработной платы размеры должностных окладов округляются до полного рубля в пользу работника.

VIII. Действие настоящего Положения

76. 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.

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

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

Приложение № 1
к Положению об оплате труда и премировании
работников ФГБНУ ФНЦ БСТ РАН

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

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

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	Размер оклада (должностного оклада)
1.1	1 уровень	Техник	1,00	19 500,0
1.2	4 уровень	Лаборант-исследователь; техник-лаборант	1,00	21 400,0

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

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	Размер оклада (должностного оклада)
2.1	2 уровень	Инженер-лаборант	1,0	22 500,0

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

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад	Повышающий коэффициент	Размер оклада (должностного оклада)
3.1	1 уровень	Младший научный сотрудник	27 100	1	27 100,00
		Младший научный сотрудник со степенью кандидата наук		1,13	30 623,00
		Научный сотрудник		1,05	28 455,00
		Научный сотрудник со степенью кандидата наук		1,17	31 707,00
		Научный сотрудник со степенью доктора наук		1,34	36 314,00

3.2	2 уровень	Старший научный сотрудник; заведующий отделом научно-технической информации	32 000	1,0	32 000,00
		Старший научный сотрудник со степенью кандидата наук; заведующий отделом научно-технической информации со степенью кандидата наук		1,11	35 520,00
		Заведующий аспирантурой, докторантурой		1,14	36 480,00
		Старший научный сотрудник со степенью доктора наук; заведующий отделом научно-технической информации со степенью доктора наук		1,26	40 320,00
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.	37 000,0	1,1	40 700,0
		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	45 510,00

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.	43 300,0	1,09	47 197,00
		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	51 960,00
3.5	5 уровень	Начальник (директор, заведующий) обособленного подразделения, руководитель научного направления, научный руководитель.		1,0	46 800,00

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

**4. Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих первого уровня»**

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, входящие в квалификационные группы	Размер оклада (должностного оклада)
4.1	1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, библиотекарь, учетчик	20 224,00

**5. Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих второго уровня»**

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, входящие в квалификационные группы	Размер оклада (должностного оклада)
5.1	1 квалификационный уровень	Секретарь руководителя	20 300,00
5.2	2 квалификационный уровень	Заведующая машинописным бюро; заведующий архивом; заведующий канцелярией; Заведующий архивом, заведующий складом Должности первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший» Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	20 600,00
5.3	3 квалификационный уровень	Заведующий научно-технической библиотекой; начальник хозяйственного отдела; управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком) Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливаются I внутридолжностная категория	22 800,00
5.4	4 квалификационный уровень	Заведующий виварием; мастер контрольный (участка, цеха); мастер участка (включая	23 600,00

	уровень	старшего); механик; начальник автоколонны Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	
5.5	5 квалификационный уровень	Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской; начальник ремонтного цеха; начальник смены (участка); начальник цеха (участка)	24 700,00

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

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности входящие в квалификационные группы	Размер оклада (должностного оклада)
6.1	1 квалификационный уровень	Аналитик; аудитор; бухгалтер; документовед; инженер; инженер по защите информации; инженер по качеству; 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-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); переводчик; специалист; специалист по связям с общественностью; специалист по защите информации; специалист по кадрам; специалист по развитию международных и внешних связей; специалист по охране труда; специалист по гражданской обороне; экономист; юрист-консультант	25 100,00
6.2	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	25 700,00
6.3	3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	25 900,00
6.4	4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	27 561,00

6.5	5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских	29 752,00
-----	----------------------------------	--	-----------

**7. Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»**

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, входящие в квалификационные группы	Размер оклада (должностного оклада)
7.1	1 квалификационный уровень	Начальник исследовательской лаборатории; начальник лаборатории (бюро), 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	32 058,00
7.2	2 квалификационный уровень	Главный (диспетчер, конструктор, металлург, метролог, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, энергетик)	33 557,00
7.3	3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	35 518,00

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

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, входящие в квалификационные группы	Размер оклада (должностного оклада)
8.1	1 квалификационный уровень	Преподаватель	27 446,00
8.2	2 квалификационный уровень	Старший преподаватель	32 000,00
8.3	3 квалификационный уровень	Доцент	37 000,00
8.4	4 квалификационный уровень	Профессор	43 300,00

9. Профессиональная квалификационная группа
«Должности работников печатных средств второго уровня»

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, входящие в квалификационные группы	Размер оклада (должностног о оклада)
9.1	1 квалификационный уровень	Корректор, технический редактор	20 000,00
9.3	3 квалификационный уровень	Редактор бюро проверки	21 500,00

10. Профессиональная квалификационная группа
«Должности работников печатных средств третьего уровня»

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, входящие в квалификационные группы	Размер оклада (должностн ого оклада)
10.1	1 квалификационный уровень	Редактор по выпуску	22 500,00
10.2	2 квалификационный уровень	Редактор, редактор газеты	23 400,00

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

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, входящие в квалификационные группы	Размер оклада (должностн ого оклада)
11.1	1 квалификационный уровень	Зоотехник	19 500,00
11.2	2 квалификационный уровень	Агроном по защите растений, агроном по испытанию и охране селекционных достижений, агроном по семеноводству	20 000,00

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

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, входящие в квалификационные группы	Размер оклада (должност ного оклада)
12.1	1 квалификационный	Агроном; агроном по испытанию и охране селекционных достижений; агроном по	21 900,00

	уровень	защите растений; агроном по семеноводству	
12.2	2 квалификационный уровень	Специалисты II категории: агроном; агроном по испытанию и охране селекционных достижений; агроном по защите растений; агроном по семеноводству	22 400,00
12.3	3 квалификационный уровень	Специалисты I категории: агроном; агроном по испытанию и охране селекционных достижений; агроном по защите растений; агроном по семеноводству	22 900,00
12.4	4 квалификационный уровень	Ведущий агроном; ведущий агроном по испытанию и охране селекционных достижений; ведущий агроном по защите растений; ведущий агроном по семеноводству	23 400,00

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

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, входящие в квалификационные группы	Размер оклада (должност ного оклада)
13.1	1 квалификационный уровень	Главный агроном	23 900,00

**14. Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»**

№ п/п	Квалификационн ый уровень	Должности, входящие в квалификационные группы	Размер оклада (должностного оклада)
14.1	1 квалификационны й уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; дворник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, слесарь-сантехник, специалист по эксплуатации и обслуживанию зданий, техник, помощник полевода, тракторист-машинист с/х производства, электрик	19 500,00
14.2	2 квалификационны	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при	20 000,00

	й уровень	выполнении работ по профессии с производственным наименованием «старший»	
--	-----------	--	--

**15. Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»**

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности входящие в квалификационные группы	Размер оклада (должностного оклада)
15.1	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. К ним относятся водитель автомобиля, контролер технического состояния автотранспортных средств	20 500,00
15.2	2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	21 500,00
15.3	3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	22 000,00
15.4	4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	26 110,00

Приложение № 3
к Положению об оплате труда и премировании
работников ФГБНУ ФНЦ БСТ РАН

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

№ п/п	Критерии	Показатели	Процент от оклада
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 должностного оклада
2	Выполнение особо важных, сложных и срочных работ, заданий и поручений руководителя	-выполнение поручений обеспечение бесперебойной и качественной работы - оперативное выполнение заявок по устранению неполадок	до 50% от должностного оклада
3	Качественное и результативное выполнение оперативных заданий руководства	- выполнение в срок поставленных задач, - инициативность, ответственность, -самостоятельность в принятии решений в рамках полномочий.	до 50% от должностного оклада
4	Своевременное и качественное исполнение приказов, поручений, распоряжений, заданий руководства	Отсутствие замечаний	до 30% от должностного оклада
5	Качественное обеспечение и подготовку всех видов мероприятий проводимых Центром	Организация и проведение мероприятий	до 30% от должностного оклада

Дополнительно для водителей Центра		
за классность	1 класс	до 30% от должностного оклада
	2 класс	до 20% от должностного оклада

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

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

№ п/п	Критерии	Показатели	Процент от оклада
Для работников научно-исследовательских и вспомогательных научно-технических подразделений			
1	Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;	-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	-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	-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	- Правильное и своевременное	до 5 % от

	своевременная сдача отчетности	ведение отчетной документации	должностного оклада
5	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности	- 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
6	Успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде	- 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
7	Качественное и результативное выполнение оперативных заданий руководства	Для техников –семеноводов: -подготовка семенного материала для Россельхознадзора - Апробация посевов зерновых культур Для техников- селекционеров:- своевременная подготовка семенного материала для Государственного сортоиспытания - Качественное выполнение работ по гибридизации зерновых культур	до 10% от должностного оклада
8	Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде	- проведение экспериментальных исследований, наблюдений и т.д., под руководством ответственного исполнителя; -техническое обеспечение исследований;	до 30% от должностного оклада
9	Качественное и результативное выполнение оперативных заданий руководства	- участие в семинарах, научных конференциях и других научных мероприятиях, проводимых ФНЦ БСТ РАН.	до 15% от должностного оклада
Для работников образовательных и вспомогательных научно-технических подразделений			
10	Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в	-качество и интенсивность работы. -исполнительная дисциплина. -профессиональное мастерство и методическая работа.	до 30% от должностного оклада

		Минобрнауки и Росимущества	
16	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; - 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 поручении 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;	до 30% от должностного оклада

17	Правовая работа с документами	-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
18	Своевременное и качественное исполнение приказов, поручений, распоряжений, заданий руководства	Отсутствие замечаний	до 20% от должностного оклада
19	Качественное обеспечение и подготовку всех видов мероприятий проводимых Центром	Организация и проведение мероприятий	до 20% от должностного оклада

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

**Критерии определения относительного размера выплаты стимулирующего характера
научным работникам Центра**

№	Критерии	Значение, балл
1	Научное руководство аспирантами очной формы обучения и докторантами из числа сотрудников Центра:	
	аспирант 1 чел	7
	докторант 1 чел	10
2	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российской науки, в том числе популяризация науки, участие в методической организации семинаров, конференций, и др. в составе оргкомитета, за единицу	
	мероприятия федерального уровня	5
	мероприятия регионального уровня	1
3	Получение за отчетный период свидетельства на селекционное достижение, за единицу	30
4	Экспертиза, подготовка отзыва, рецензии, за единицу:	
	монографии, учебные пособия, отзыв ведущей организации и официального оппонента, англоязычные статьи	5
	русскоязычные статьи, авторефераты	3
5	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки, подтвержденное удостоверением, за единицу	5
6	Достижение уникального научного результата и внедрение в реальный сектор экономики, за единицу	30
7	Очный доклад на научных конференциях, конгрессах, семинарах, симпозиумах и др., за единицу:	
	региональный	2
	федеральный	5
8	Публикация материалов в конференциях различного уровня, с учетом личного вклада, за единицу	1
9	Членство в экспертных и других научных советах, комитетах, комиссиях, за единицу	
	председатель, секретарь	3
	членство	1
10	Наличие ученого звания:	
	доцента	3
	профессора	5
11	Получение за отчетный период почетной грамоты, благодарности, благодарственного письма и др., за единицу:	
	от организации	1
	регионального уровня	3
	федерального уровня	5
12	Значение КБПР (при условии выполнения запланированных показателей КБПР государственного задания)	по факту
Итого		

Методика расчета комплексного балла публикационной результативности (КБПР)

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 (от 6 ноября 2024 г. № 1494 «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации» и распоряжение Правительства Российской Федерации от 6 ноября 2024 г. № 3140-р).

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

Балл за научную публикацию (статья 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

Шкала значения журнала/статьи

БС1	БС 2	БС 3	БС 4	ВАК	К
20	10	5	2,5	0,125	1

БС1, БС2, БС3, БС4 – публикации в изданиях из Белого списка с учетом присвоенного уровня; ВАК – публикации в журналах списка ВАК, не входящих в вышеперечисленные пункты (по данным РЦНИ или РИНЦ); К – рецензируемые издания книжного формата, рекомендованные к печати Ученым советом организации и зарегистрированные в Российской книжной палате.