



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное учреждение науки  
**Федеральный исследовательский центр**  
**«Единая геофизическая служба Российской академии наук»**  
**(ФИЦ ЕГС РАН)**

**ПРИКАЗ**

г. Обнинск

26.04.2023

№ 36

Об утверждении  
Положения об оплате труда работников  
ФИЦ ЕГС РАН

В соответствии со статьями 5, 8, 135 Трудового кодекса Российской Федерации, в целях приведения системы оплаты труда сотрудников ФИЦ ЕГС РАН в соответствие с приказами Минобрнауки России от 01.02.2021 г. № 72 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки», **приказываю:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников ФИЦ ЕГС РАН в соответствии с приложением к настоящему приказу и ввести его в действие с 01.08.2023.
2. Директорам филиалов принять к руководству и исполнению указанное Положение, обеспечить отмену локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда в возглавляемом филиале.
3. Директорам филиалов, начальнику отдела кадров Леоновой Е.С.:
  - 3.1. При изменении условий оплаты труда осуществить уведомление работников о предстоящих существенных изменениях трудового договора не позднее 26.05.2023.
  - 3.2. Провести мероприятия по заключению дополнительных соглашений к трудовым договорам (заключению новых трудовых договоров) с работниками в связи с введением в учреждении новой системы оплаты труда в срок до 01.08.2023.
4. Признать утратившими силу с 01.08.2023 Положение об оплате труда работников ФИЦ ЕГС РАН, утвержденное 01.02.2011, Положение о порядке расчета баллов, определяющих величину премиальных выплат научным работникам ФИЦ ЕГС РАН, утвержденное приказом от 04.06.2021 № 49.
5. Контроль за исполнением приказа возложить на заместителя директора по финансам Фоминых О.В.

Врио директора

Р.А. Дягилев

УТВЕРЖДЕНО  
приказом ФИЦ ЕГС РАН  
от 26.04.2023 № 36

**Положение**  
**об оплате труда работников**  
**Федерального государственного бюджетного учреждения науки Федеральный**  
**исследовательский центр «Единая геофизическая служба Российской академии наук»**  
**(ФИЦ ЕГС РАН)**

г. Обнинск, 2023

## Оглавление

1. Общие положения .....	3
1.1. Цели Положения об оплате труда .....	3
1.2. Нормативная и правовая база .....	3
1.3. Система оплаты труда работников Центра .....	3
2. Порядок и условия оплаты труда работников Центра .....	5
2.1. Порядок установления системы оплаты труда .....	5
2.2. Порядок и условия установления окладов работников Центра .....	5
2.3. Порядок установления выплат компенсационного, стимулирующего, социального характера, включая оказание материальной помощи .....	6
3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера .....	6
3.1. Виды выплат компенсационного характера .....	6
3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. ....	6
3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями .....	7
3.5. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами .....	8
4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера .....	8
4.1. Виды выплат стимулирующего характера .....	8
4.2. Показатели и критерии оценки эффективности труда работников .....	9
4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда .....	12
4.4. Выплаты за высокую квалификацию и качество выполняемых работ .....	12
4.5. Выплаты за стаж непрерывной работы .....	14
4.6. Прочие стимулирующие выплаты .....	14
4.7. Премияльные выплаты по итогам работы .....	15
5. Условия оплаты труда руководителя Центра, его заместителей, научного руководителя Центра, руководителей научных направлений, главного бухгалтера .....	18
5.1. Условия оплаты труда руководителя Центра .....	18
5.2. Условия оплаты труда заместителей, научного руководителя, руководителей научных направлений, главного бухгалтера Центра .....	18
5.3. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера .....	19
6. Прочие выплаты .....	19
6.1. Выплаты социального характера работникам Центра .....	19
7. Порядок выплаты заработной платы и иных платежей .....	21
8. Заключительные положения .....	22
Размеры должностных окладов .....	23
Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда .....	27
ПОЛОЖЕНИЕ о порядке расчета баллов, определяющих величину премиальных выплат научным работникам .....	28

## **1. Общие положения**

### **1.1. Цели Положения об оплате труда.**

1.1.2. Положение об оплате труда работников ФИЦ ЕГС РАН (далее - Положение) является локальным нормативным актом Федерального государственного бюджетного учреждения науки Федеральный исследовательский центр «Единая геофизическая служба Российской академии наук» (далее - Центр). Целью настоящего Положения является регламентирование и систематизация видов и форм оплаты труда, применяемых в Центре на основе действующих законодательных и нормативных актов Российской Федерации и Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

### **1.2. Нормативная и правовая база.**

1.2.1. Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетке по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;
- Приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 1 февраля 2021 г. № 72 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки»;
- иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;
- Уставом Центра.

### **1.3. Система оплаты труда работников Центра.**

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

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

1.3.3. Фонд оплаты труда на текущий календарный год формируется исходя из размера субсидии из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), предоставленной учредителем в установленном порядке, средств, полученных от приносящей доход деятельности, предусмотренной Уставом Центра и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования.

1.3.4. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с настоящим Положением, локальными нормативными актами Центра или коллективным договором.

1.3.5. За счет средств работодателя работникам производятся компенсационные выплаты в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и другими федеральными законами. Компенсационные выплаты производятся в порядке и размерах, установленных Трудовым кодексом и нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также в соответствии с настоящим Положением,

локальными нормативными актами Центра, коллективным договором или трудовым договором (соглашением к трудовому договору).

1.3.6. В Центре устанавливается повременная системы оплаты труда, если трудовым договором с работником не предусмотрено иное. Повременная система оплаты труда предусматривает, что величина заработной платы работников зависит от фактически отработанного ими времени, учет которого ведется в табелях учета рабочего времени.

В зависимости от особенностей технологий, организации производства, форм организации труда, обеспеченности рабочей силой и других факторов, в обособленных и структурных подразделениях Центра работникам могут быть установлены разные системы оплаты труда, которые в наибольшей степени будут способствовать улучшению результатов трудовой деятельности.

Для отдельных работников Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором может устанавливаться ненормированный рабочий день.

1.3.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности (норму труда), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

1.3.8. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников Центра как по основным должностям, так и по должностям, замещаемым в порядке совместительства.

1.3.9. Оплата труда работников Центра, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, за исключением льготной категории Работников, которым в соответствии с законодательством Российской Федерации установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

1.3.10. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится раздельно по каждой из должностей.

1.3.11. 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.

1.3.12. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут назначаться на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

1.3.13. Система оплаты труда работников Центра предусматривает в составе заработной платы работников выделение постоянной и переменной частей заработной платы. Постоянная часть заработной платы работника указывается в трудовом договоре и (или) дополнительных соглашениях к трудовому договору.

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

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

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

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников Центра.**

### **2.1. Порядок установления системы оплаты труда.**

#### **2.1.1. Система оплаты труда работников Центра устанавливается с учетом:**

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и (или) профессиональных стандартов;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);
- перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);
- настоящего Положения;
- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878);
- мнения представительного органа работников;
- отраслевого (межотраслевого) соглашения;
- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

### **2.2. Порядок и условия установления окладов работников Центра.**

2.2.1. Размеры окладов работников Центра устанавливаются 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.

Должностные оклады по соответствующим квалификационным уровням / ПКГ могут устанавливаться с учётом повышающего коэффициента по занимаемой должности. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности. В повышающих коэффициентах к окладу по должностям, по которым в соответствии с квалификационными требованиями предусмотрены учёные степени, учитываются доплаты за наличие у работников учёной степени. Размер должностного оклада с учётом повышающего коэффициента по занимаемой должности не может быть выше размера должностного оклада более высокого квалификационного уровня / ПКГ (за исключением научных работников). Размеры окладов по ПКГ (уровням) приведены в Приложении № 1 к настоящему Положению.

2.2.1. Работники рабочих специальностей, труд которых оплачивается на основе повременной системы оплаты труда, в некоторых случаях могут выполнять работы, не соответствующие присвоенной им квалификации. При выполнении работником рабочей специальности, с повременной оплатой труда работ различной квалификации, когда фактически затраченное время на их выполнение учесть невозможно, его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

2.2.2. В случае, если размер должностного оклада ниже установленного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда (МРОТ), то устанавливается доплата до МРОТ в размере разницы между величиной МРОТ и должностным окладом с даты изменения МРОТ.

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



### **2.3. Порядок установления выплат компенсационного, стимулирующего, социального характера, включая оказание материальной помощи.**

2.3.1. С учетом условий труда работникам Центра устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 3 Положения.

2.3.2. Работникам Центра устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой 4 Положения.

2.3.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на срок не более чем до конца одного календарного года, в пределах финансового обеспечения. За фактически выполненный объем работ могут быть установлены единовременные выплаты.

2.3.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителя, научному руководителю, руководителям научных направлений, ученому секретарю и главному бухгалтеру производятся по представлению руководителя Центра. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителя филиала, ученому секретарю филиала и главному бухгалтеру филиала – по представлению руководителя обособленного структурного подразделения (филиала) (далее – ОСП).

2.3.5. Работникам Центра устанавливаются прочие выплаты, в том числе социального характера, включая оказание материальной помощи, предусмотренные главой 6 Положения.

2.3.6. При установлении размеров выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, Комиссия по рассмотрению вопросов оказания материальной помощи рассматривает представления на установление социальных выплат и заявления о выделении материальной помощи и, с учетом особых обстоятельств согласно разделу 6 «Прочие выплаты» настоящего Положения, определяет размеры выплат при наличии экономии фонда оплаты труда.

## **3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

### **3.1. Виды выплат компенсационного характера.**

3.1.1. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам Центра устанавливаются выплаты компенсационного характера.

3.1.2. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам Центра осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- а) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- г) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться в процентах к должностному окладу или в абсолютном размере.

### **3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.**

3.2.1. Оплата труда работников Центра, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются дифференцированно, в зависимости от степени вредности (класса, подкласса) по результатам специальной оценки условий труда в размерах согласно Приложению № 2 настоящему Положению.

### **3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.**

3.3.1. В районах с особыми климатическими условиями к заработной плате работников Центра применяются:

- а) районные коэффициенты;
- б) коэффициенты за работу в пустынных и безводных местностях;
- в) коэффициенты за работу в высокогорных районах;
- г) процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока.

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

### **3.4. 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).**

3.4.1. 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 устанавливается доплата, размер которой определяется соглашением сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, устанавливаются работодателем по соглашению с работником и составляют до 70 процентов должностного оклада по основной занимаемой профессии (должности) работника, принявшего на себя исполнение таких обязанностей, при этом необходимо учитывать степень занятости работника по основной должности. Конкретный размер доплаты отражается в дополнении к трудовому договору. При этом указывается, какую конкретно работу и в каком объеме будет выполнять работник, установлена ли доплата в процентном отношении к тарифной ставке или окладу, либо в абсолютном размере, на какой срок установлена эта доплата (месяц, полугодие и т.п.). На основании указанного соглашения руководитель Центра/ОСП издает соответствующий приказ.

В каждой конкретной ситуации, по представлению руководителя структурного подразделения (далее – СП), издается приказ с указанием: объема дополнительно выполняемых работ; срока выполнения обязанностей временно отсутствующего работника; конкретного размера доплаты (например, 50% оклада по основной должности).

Если выполнение обязанностей временно отсутствующего работника приказом возложено на нескольких работников, то установление доплаты возможно, как в равной степени каждому из них, так и дифференцированно в зависимости от конкретного объема дополнительно выполняемых каждым работником работ (например, одному работнику - 30%, другому - 20%, третьему - 50% должностного оклада).

В должностных инструкциях отдельных категорий работников могут предусматриваться случаи, когда в период отсутствия на рабочем месте другого работника со схожей трудовой функцией они исполняют обязанности отсутствующего работника. Указанные положения должностных инструкций, являющихся неотъемлемой частью трудовых договоров, не предполагают осуществление доплат, поскольку в таком случае данная работа (исполнение обязанностей временно отсутствующего работника) выполняется в рамках заключенного трудового договора.

3.4.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам Центра за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, 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 составляет 20% тарифной ставки,



должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы. При условии обеспечения указанных выплат достаточным объемом финансовых средств, размер доплаты за работу в ночное время может быть повышен до 50% тарифной ставки, должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются приказом руководителя Центра/руководителя ОСП. Оплата за работу в ночное время производится с учетом выплат компенсационного, предусмотренных штатным расписанием, с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

3.4.3. Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам Центра устанавливаются в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2017, N 25, ст. 3594).

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад) - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) с учетом выплат компенсационного характера, предусмотренных штатным расписанием за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) с учетом выплат компенсационного характера (в одинарном размере), предусмотренных штатным расписанием за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Оплата работы в выходной или нерабочий праздничный день производится по приказу руководителя Центра/руководителя ОСП на основании табеля учета рабочего времени.

3.4.4. Работникам, проработавшим неполный месяц, выплаты компенсационного характера начисляются пропорционально отработанному времени.

### **3.5. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.**

3.5.1. 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).

## **4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

### **4.1. Виды выплат стимулирующего характера.**

4.1.1. В целях поощрения работников Центра за выполняемую работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за высокую квалификацию и качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы работникам;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- прочие стимулирующие выплаты.

4.1.2. Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет всех источников финансового обеспечения.

4.1.3. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, сформированного за счет всех источников финансирования.

4.1.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера

устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, и конкретизируются в трудовом договоре работника.

4.1.5. Стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютном значении и максимальными размерами не ограничиваются.

4.1.6. Решение о назначении выплат стимулирующего характера, и условиях их осуществления принимается Центром и/или ОСП самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, сформированного из всех источников финансирования.

4.1.7. Выплаты стимулирующего характера включаются в состав постоянной части заработной платы, указанной в пункте 1.3.14. Положения, при соблюдении следующих условий:

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

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

4.1.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- заместителям директора Центра, главному бухгалтеру Центра, научному руководителю, руководителю научного направления, ученому секретарю Центра, директорам ОСП, руководителям структурных подразделений Центра и иным работникам, подчиненным непосредственно директору Центра - директором Центра;
- заместителям директора ОСП, главному бухгалтеру ОСП, ученому секретарю ОСП, руководителям структурных подразделений и иным работникам ОСП, подчиненным непосредственно директору ОСП - директором ОСП;
- работникам, занятым в структурных подразделениях - по представлению руководителя структурного подразделения;
- работникам, занятым в выполнении работ, предусмотренных пунктами 4.6.1 и 4.6.2. настоящего Положения - директором Центра/ОСП по представлению непосредственного руководителя работ.

4.1.9. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств субсидий из федерального бюджета, а также при ухудшении качества выполняемой работы, руководитель Центра/руководитель ОСП имеет право приостановить выплаты стимулирующего характера, либо пересмотреть их размеры. Данное основание не применяется по отношению к выплатам за публикационную активность.

## 4.2. Показатели и критерии оценки эффективности труда работников.

4.2.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников Центра устанавливаются с учетом разрабатываемых в Центре показателей и критериев оценки эффективности труда работников. При установлении выплат стимулирующего характера учитывается:

4.2.2. Для директора филиала:

- успешное выполнение ОСП государственного задания на оказание услуг (выполнение работ) за определённый срок (квартал, год);
- выполнение ОСП целевых показателей (индикаторов) эффективности работы (не менее значения, установленного в плане мероприятий ОСП);
- удельный вес средств, полученных ОСП из внебюджетных источников (не менее значения, установленного в плане мероприятий ОСП);
- отсутствие замечаний структурных подразделений Центра в части предоставления ОСП информации по запросам;

- доведение отношения средней заработной платы научных сотрудников к средней заработной плате в соответствующем регионе до необходимого уровня;
- соблюдение сроков и порядка предоставления в Центр бюджетной и бухгалтерской отчетности, статистических форм отчетности.

4.2.3. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя Центра/руководителя ОСП по научной работе и ученому секретарю устанавливаются с учетом дополнительных критериев:

- обеспечение успешного выполнения государственного задания и планов НИР;
- организация и успешное выполнение особо важных и приоритетных работ по важнейшим направлениям научных исследований;
- организация и проведение работ по патентованию научных разработок;
- организация подготовки кадров высшей квалификации;
- организация и проведение работ в области интеграции науки и образования;
- разработка и реализация предложений по совершенствованию научной и научно-организационной деятельности Центра;
- организация инновационной деятельности;
- коммерциализация результатов НИР;
- выполнение дополнительных научно-организационных обязанностей: руководство диссертационными советами, комиссиями, семинарами, редактирование научных изданий, научное руководство структурным подразделением.

4.2.4. Для научных работников Центра:

- трудовой вклад научного работника в выполнение проводимых Центром научно-исследовательских работ (в составе временных творческих коллективов), в том числе в части количественного обеспечения показателей объема работы, отраженных в государственном задании;
- участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также участие в семинарах, проводимых Центром, выступления по поручению руководства Центра на конференциях и симпозиумах;
- публикационная активность в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, в журналах, индексируемых в наукометрических базах данных;
- публикации по профилю научной деятельности Центра монографий, книг и учебников;
- осуществляемое по поручению руководства Центра/ОСП наставничество, научное руководство аспирантами;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российской науки как внутри страны, так и за ее пределами;
- непосредственное участие в выполнении грантов, конкурсах, договорах гражданско-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;
- наличие объектов интеллектуальной собственности, получение охранных документов, патентов на них;
- участие в методической работе и инновационной деятельности Центра; освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки; присуждение ученой степени и (или) ученого звания и (или) почетного звания; использование новых эффективных технологий в процессе работы; успешное выполнение планов научно-исследовательских работ и других работ исследовательского характера за определенный срок (квартал, год) или по завершении работы (этапа);
- достижения в инновационной деятельности Центра;
- выполнение особо важных и срочных работ;
- выполнение дополнительных научно-организационных обязанностей: руководство диссертационными советами, комиссиями, семинарами, редактирование научных изданий; другие показатели и условия.

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

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Центра;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Центра;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие работника в выполнении особо важных и срочных работ;
- непосредственное участие в выполнении грантов, конкурсах, договорах гражданско-правового характера и других приносящих доход мероприятиях.

4.2.6. Для работников Центра, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Центра);
- своевременное и качественное проведение планово-предупредительных работ по ремонту оборудования и приборов;
- выполнение особо важных и срочных работ и других видов работ, связанных со спецификой деятельности Центра;
- выполнение дополнительного объема работ, связанного с обеспечением исследований по договорам, грантам, проектам и другой приносящей доход деятельностью;
- обеспечение бережной и безаварийной эксплуатации транспортных средств;
- другие показатели и условия.

4.2.7. Для всех категорий работников:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество, новаторство и внедрение современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Центра;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Центра;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности; участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;
- разработка и внедрение рационализаторских предложений;
- выполнение дополнительного объема работ, связанного с обеспечением исследований по договорам, грантам, проектам и другой приносящей доход деятельностью, предусмотренной уставом Центра;
- другие показатели и условия.

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

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

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

#### **4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда.**

4.3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в виде надбавки с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников. Размер надбавки для конкретного работника определяется исходя из объема и значимости выполняемых им исследований (работ) и достигнутых им лично научных и/или практических результатов.

Основания для установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы:

- интенсивность труда, характеризующая степень занятости работника активной работой в течение всего рабочего времени;
- результативность труда, характеризуемая добросовестным и инициативным исполнением работником своих должностных (профессиональных) обязанностей, достижением (превышением) установленных показателей (норм);
- ведение делопроизводства внутри структурного подразделения, своевременное составление актов об уничтожении документов, не предназначенных для сдачи в архив, своевременная сдача документов, подлежащих хранению в архиве;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения);
- выполнение не предусмотренных трудовым договором обязанностей председателя и членов конкурсной и других комиссий (устанавливается за период, в котором проводилась работа комиссии);
- руководство бригадой (устанавливается в тех случаях, когда работы выполняются специализированными подразделениями рабочих под единым руководством работника, должностной оклад которого определяется как оклад рабочего и отдельно в штатном расписании и расчете фонда оплаты труда не выделяется);
- выполнение дополнительного объема работ, связанных с обеспечением исследований по хозяйственным договорам (соглашениям, контрактам), грантам российских и международных фондов на проведение исследований, разработок и других работ, предусмотренных Уставом Центра;
- выполнение обязанностей материально-ответственного лица с учетом номенклатуры и объема вверенных материальных ценностей;
- организация семинаров, конференций, симпозиумов и других мероприятий, связанных с уставной деятельностью Центра, а также мероприятий, повышающих авторитет, имидж и деловую репутацию Центра.

#### **4.4. Выплаты за высокую квалификацию и качество выполняемых работ.**

4.4.1. Выплаты за высокую квалификацию и качество выполняемых работ устанавливаются в виде надбавки с целью мотивации работников к повышению уровня квалификации и достижению высокого качества результатов труда. Основными учитываемыми показателями для установления надбавки являются:

- наличие квалификационной категории, почетного звания;
- сложность и многообразие трудовых операций, выполняемых в процессе трудовой деятельности;
- профессионализм и высокое качество выполнения производственных заданий;
- применение новых форм, методов и технологий в трудовой деятельности;
- профессионализм при проведении предварительного контроля до начала совершения фактов хозяйственной жизни и текущего контроля в процессе совершения факта хозяйственной жизни и принятия решений;
- качественное и в полном объеме проведение обязательной инвентаризации имущества и обязательств;
- отсутствие обоснованных претензий (рекламаций) со стороны заказчиков и руководства Центра к выполненным работам.

4.4.2. Основания для установления надбавки за высокую квалификацию и качество выполняемых работ:

- своевременное и качественное выполнение государственного задания;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей



в соответствующем периоде;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Центра;
- разумная инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- использование новых эффективных технологий в процессе работы;
- достижения в инновационной деятельности Центра;

4.4.3. Надбавка за профессиональное мастерство устанавливается квалифицированным рабочим. Профессиональное мастерство предполагает:

- соответствующее профессиональное образование;
- определенный стаж и опыт работы по специальности;
- высокое стабильное качество труда, выполняемых работ, освоение новых профессий и смежных функций;
- высокая ответственность работника за исполнение своих обязанностей;
- наличие у работника определенной квалификационной категории, которая необходима для выполнения поручаемой работы;
- наличие у работника почетных званий областного и выше уровня по основному направлению профессиональной деятельности (по профилю выполняемой работы); при наличии двух или более почетных званий надбавка устанавливается за одно почетное звание по выбору работника;

Надбавка за профессиональное мастерство вводится с целью усиления заинтересованности работника в постоянном повышении своего профессионального мастерства, максимального использования интеллектуальных творческих способностей и возможностей, выполнения работ на высоком уровне с использованием достижений передового опыта в отрасли.

Надбавка за высокую квалификацию (классность) водителям устанавливается в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 20 февраля 1984 г. № 58/2-102 «Об утверждении Квалификационного справочника профессий рабочих, которым устанавливаются месячные оклады».

Ежемесячная надбавка за классность водителям может устанавливаться в следующих размерах:

- водителю 2 класса в размере 10 процентов должностного оклада;
- водителю 1 класса в размере 25 процентов должностного оклада.

Водителям легковых автомобилей может устанавливаться надбавка за разрыв смены или за ненормированный рабочий день, за безаварийную работу и содержание автомобиля в надлежащем техническом состоянии.

4.4.4. Надбавка за высокую квалификацию и качество выполняемых работ специалистов, служащих и руководителей структурных подразделений устанавливается на основании следующих показателей и критериев:

- уровень образования, объем специальных знаний;
- стаж работы в данной или аналогичной должности;
- успешное и добросовестное выполнение своих должностных обязанностей;
- знание иностранных языков для работников, должностные обязанности которых предполагают использование знания иностранных языков;
- наличие у работника документов, подтверждающих повышение профессиональной подготовки;
- наличие у работника почетных званий областного и выше уровня по основному направлению профессиональной деятельности (по профилю выполняемой работы); при наличии двух или более почетных званий надбавка устанавливается за одно почетное звание по выбору работника;
- степень самостоятельности при принятии решений в процессе выполнения должностных обязанностей;
- деловые качества работников, бережное отношение к расходованию материальных и других видов ресурсов, активность работника в рационализации трудовых процессов;

Дополнительно для руководителей структурных подразделений:

- умение организовать труд подчиненных и обеспечить руководство их работой;
- уважительный стиль общения с подчиненными и с вышестоящими руководителями;
- реально осуществляемый масштаб руководства;
- конструктивное взаимодействие с руководителями других структурных подразделений по межфункциональным вопросам.

#### **4.5. Выплаты за стаж непрерывной работы.**

Надбавка за стаж непрерывной работы может устанавливаться работникам дифференцировано, в зависимости от продолжительности непрерывной работы. При этом максимальный размер надбавки не может превышать 5% должностного оклада работника.

В стаж непрерывной работы включается работа в Центре, работа в учреждениях, присоединенных к Центру в рамках проведения реорганизаций. Перерыв в работе до одного месяца, также может включаться в стаж работы.

Источником финансирования надбавки являются субсидии из федерального бюджета. Решение о назначении выплаты за стаж непрерывной работы и порядок их установления принимается руководителем Центра/руководителем ОСП при наличии финансового обеспечения.

#### **4.6. Прочие стимулирующие выплаты.**

4.6.1. Надбавка за выполнение дополнительного объема работ (прочие выплаты) устанавливается непосредственным исполнителям работ и содействующим, по грантам российских и международных фондов, по договорам (соглашениям, контрактам) на проведение исследований, разработок и других работ (услуг), предусмотренных Уставом Центра. Источником финансирования указанной надбавки являются средства, поступающие от приносящей доход деятельности. Надбавка устанавливается в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного сметой расходов по гранту, договору. Размер надбавки для конкретного работника определяется исходя из объема и значимости выполняемых им работ и достигнутых им лично практических результатов.

4.6.2. Надбавка за выполнение особо важных работ (прочие выплаты) устанавливается непосредственным исполнителям работ и содействующим по проектам федеральных и региональных целевых программ, по государственным программам и проектам в рамках Программы фундаментальных научных исследований в Российской Федерации, по приоритетным направлениям развития науки, технологий и техники в Российской Федерации. Источником выплаты указанной надбавки являются дополнительные субсидии из федерального бюджета, выделяемые Центру в составе финансирования, для проведения работ по соответствующим программам. Надбавка устанавливается в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного сметой расходов по проекту. Размер надбавки для конкретного работника определяется исходя из объема и значимости выполняемых им исследований и достигнутых им лично научных и практических результатов.

4.6.3. Надбавка за выполнение дополнительных научно-организационных обязанностей (прочие выплаты) устанавливается научным работникам и руководителям научных подразделений, выполняющих помимо научных исследований, значительные объемы постоянных поручений научно-организационного характера (руководство секциями, научными советами, комиссиями и т.п.). Источником финансирования надбавки являются субсидии из федерального бюджета.

4.6.4. Персональная надбавка для молодого специалиста устанавливается в целях привлечения к работе и закрепления в Центре талантливой молодежи, развития её творческой активности. К молодым специалистам, в данном случае, относятся работники в возрасте до 27 лет включительно, выполнение обязанностей которых предусматривает наличие профессионального (специального) образования. Надбавка устанавливается в размере до 30% к должностному окладу молодым специалистам, работающим в Центре по основному месту работы, в том числе на условиях неполной занятости. Молодым специалистам, работающим по совместительству, а также принятым на штатные должности по приносящей доход деятельности, надбавка не устанавливается. Источником финансирования надбавки являются субсидии из федерального бюджета.

4.6.5. Премияльные выплаты за публикационную активность устанавливаются научным работникам по итогам мониторинга публикационной активности и результатов научной

деятельности, которые определяются в соответствии с Методикой порядка расчета баллов, определяющих величину премиальных выплат научным работникам (Приложение № 3 к настоящему Положению).

#### **4.7. Премиальные выплаты по итогам работы.**

4.7.1. Руководитель Центра/руководитель ОСП поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (выдает премию, награждает ценным подарком, представляет к объявлению благодарности, к награждению почетной грамотой, к присвоению почетного звания, рекомендует к государственным наградам).

Фонд выплат стимулирующего характера в виде премий (далее - премиальный фонд, премиальные выплаты) формируется в пределах фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

Премирование руководителей ОСП осуществляется по отдельному Положению, утверждаемому руководителем Центра.

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

Премирование носит поощрительный характер и осуществляется на основе индивидуальной оценки труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения Центром уставных задач и договорных обязательств. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

4.7.2. Премии заместителям руководителя, научному руководителю, руководителю научного направления, главному бухгалтеру, ученому секретарю назначаются по представлению руководителя Центра. Премии заместителям руководителя филиала, ученому секретарю филиала, назначаются по представлению руководителя ОСП. Премии начальникам отделов назначаются по представлению курирующего заместителя руководителя Центра/ОСП.

4.7.3. Премиальные выплаты научным сотрудникам устанавливаются по итогам выполнения НИР на основании представления и отчета руководителя структурного подразделения (лаборатории) по приказу руководителя Центра/руководителя ОСП.

Основания для премирования научных сотрудников:

- достижение высоких научных результатов мирового уровня;
- проведение исследований, если их результаты обеспечивают приоритет Центра по закрепленным научным направлениям;
- высокие достижения и большой личный вклад в фундаментальные и прикладные научные исследования;
- успехи в области разработки новых материалов и/или технологий;
- качество и эффективность исследований по результатам работы (по завершении работы, этапа);
- своевременное, качественное и в полном объеме исполнение должностных обязанностей в отчетном периоде;
- разработка эффективных инициативных предложений по совершенствованию научной и научно-организационной деятельности;
- достижения в инновационной деятельности;
- участие в организации и проведении научных мероприятий (съездов, конференций, симпозиумов, семинаров);
- активное участие в пропаганде научных знаний (чтение лекций, в том числе научно-просветительского характера).
- подготовка и проведение конференций, семинаров, олимпиад, выставок, круглых столов, презентаций, связанных с основной деятельностью Центра;
- особые успехи в повышении культурного и художественного уровня проводимых мероприятий;
- непосредственное участие в пуско-наладочных работах нового оборудования, приборов, механизмов;
- победа в конкурсах, в том числе молодых ученых, проводимых в соответствии с

положениями, принятыми Ученым советом, или в разовом порядке;

- коммерциализация результатов работ, выполненных в рамках объемов субсидий, выделенных из федерального бюджета;
- привлечение дополнительных источников финансирования;
- разработка и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, улучшений условий труда, техники безопасности, пожарной безопасности;
- награждение государственными и ведомственными наградами;
- награждение грамотами, благодарственными письмами в связи с официальными торжественными датами и профессиональными праздниками;
- многолетний добросовестный труд;
- премия за выполненные работы по договорам с заказчиками за счет средств прибыли, оставшихся в распоряжении Центра/ОСП.

4.7.4. Премии руководителям структурных подразделений назначаются на основании отчетов о работе подчиненных им работников и представлений руководителя Центра/руководителей ОСП, курирующих заместителей руководителя, ученого секретаря, по приказу руководителя Центра/руководителя ОСП.

Основания для премирования руководителей структурных подразделений:

- своевременное и качественное исполнение трудовых обязанностей по результатам работы (за месяц, квартал, год);
- проведение исследований, если их результаты обеспечивают приоритет Центра по закрепленным научным направлениям;
- высокие достижения и большой личный вклад в фундаментальные и прикладные научные исследования;
- успехи в области разработки новых материалов и/или технологий;
- подготовка и проведение конференций, семинаров, олимпиад, выставок, круглых столов, презентаций, связанных с основной деятельностью Центра;
- особые успехи в повышении культурного и художественного уровня проводимых мероприятий;
- непосредственное участие в пуско-наладочных работах нового оборудования, приборов, механизмов;
- своевременная подготовка инженерных сетей и оборудования к эксплуатации в зимних условиях;
- победа в конкурсах, в том числе молодых ученых, проводимых в соответствии с положениями, принятыми Ученым советом, или в разовом порядке;
- победа в конкурсах охраны труда, техники безопасности, профессионального мастерства и др.;
- своевременная подготовка и сдача квартальной и годовой бухгалтерской, бюджетной, налоговой, статистической и иной отчетности;
- награждение государственными и ведомственными наградами;
- награждение грамотами, благодарственными письмами в связи с официальными торжественными датами и профессиональными праздниками;
- многолетний добросовестный труд;
- коммерциализация результатов работ, выполненных в рамках объемов субсидий, выделенных из федерального бюджета;
- привлечение дополнительных источников финансирования;
- разработка и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, улучшений условий труда, техники безопасности, пожарной безопасности;
- безупречные результаты проведенных государственными органами проверок, на основании положительного решения органов государственной, исполнительной, судебной власти;
- прочие основания.

4.7.5. Премии работникам структурных подразделений, осуществляющим свою трудовую деятельность по должностям специалистов и служащих, выплачиваются на основании отчетов их руководителей и представлений на подчиненных им работников, согласованных с курирующими заместителями руководителя, по приказу руководителя Центра/руководителя ОСП.

Основания для премирования работников структурных подразделений:

- своевременное, качественное и в полном объеме исполнение работниками должностных обязанностей в соответствующем периоде, что в свою очередь обеспечило бесперебойную работу Центра/ОСП в целом в рамках его видов деятельности, предусмотренных Уставом, положением о структурном подразделении;
- разработка, внедрение и применение инновационных технологий в инженерно-эксплуатационное и хозяйственное обслуживание, административное управление, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет;
- непосредственное участие в обеспечении безаварийной работы всех систем жизнеобеспечения, качественное и оперативное выполнение работ, связанных с подготовкой к зимнему сезону;
- непосредственное участие в оперативной подготовке и качественном проведении мероприятий (съездов, конференций, симпозиумов, выставок и других важных организационных мероприятий), связанных с основной деятельностью;
- обеспечение качественной работы структурных подразделений, связанной с эксплуатационным, инженерным, хозяйственным обслуживанием деятельности;
- выполнение непредвиденных, особо важных, ответственных и срочных работ;
- непосредственное участие в пуско-наладочных работах нового оборудования, приборов, механизмов;
- своевременная подготовка инженерных сетей и оборудования к эксплуатации в зимних условиях;
- разработка и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, улучшений условий труда, техники безопасности, пожарной безопасности;
- победа в конкурсах охраны труда, техники безопасности, профессионального мастерства и др.;
- своевременная подготовка и сдача квартальной и годовой бюджетной, бухгалтерской, статистической, иной отчетности;
- награждение государственными и ведомственными наградами;
- награждение грамотами, благодарственными письмами в связи с официальными торжественными датами и профессиональными праздниками;
- многолетний добросовестный труд;
- безупречные результаты проведенных государственными органами проверок, на основании положительного решения органов государственной, исполнительной, судебной власти;
- прочие основания.

Премирование осуществляется на основе определенной непосредственным руководителем структурного подразделения индивидуальной оценки труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения Центром уставных задач и договорных обязательств. Премия устанавливается при условии соблюдения работником трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка.

4.7.6. Основаниями для лишения (снижения) премий являются:

- несвоевременное и ненадлежащее исполнение работниками должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностными инструкциями и (или) функциональными обязанностями, в том числе по проведению предварительного контроля и текущего контроля в соответствии с «Положением о внутреннем контроле ФИЦ ЕГС РАН»;
- невыполнение инструкций, положений, регламентов, требований по охране труда, технике безопасности, пожарной и экологической безопасности;
- нарушение установленных требований по оформлению документации и результатов работ;
- нарушение сроков выполнения и сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями руководителя Центра/ОСП или договорными обязательствами Центра;
- нарушение трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных нормативных актов;
- невыполнение приказов, указаний и поручений (в рамках должностных обязанностей) непосредственного руководителя либо руководителя Центра/руководителя ОСП;



- наличие обоснованных претензий, рекламаций, жалоб от контрагентов и партнеров;
- нарушение порядка и сроков проведения обязательной инвентаризации имущества;
- выявление недостачи при проведении инвентаризации;
- необеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей;
- искажение отчетности;
- совершение иных нарушений, предусмотренных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения (совершение прогула, отсутствие на рабочем месте трех часов подряд (или суммарно в течение рабочего дня) без уважительной причины, появление на работе в нетрезвом состоянии, хищение государственного имущества и др.).

Лишение премии (снижение размера премии) производится на основании представления руководителя структурного подразделения/курирующего заместителя и (или) решения руководителя Центра/руководителя ОСП.

При наложении на работника дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора по соответствующим основаниям, премия не выплачивается с первого числа месяца, в котором наложено дисциплинарное взыскание, до снятия дисциплинарного взыскания в порядке, предусмотренном статьёй 194 Трудового кодекса Российской Федерации.

## **5. Условия оплаты труда руководителя Центра, его заместителей, научного руководителя Центра, руководителей научных направлений, главного бухгалтера**

### **5.1. Условия оплаты труда руководителя Центра.**

5.1.1. Условия оплаты труда руководителя Центра 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 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 16, ст. 1958; 2018, N 47, ст. 7262).

5.1.2. Размер оклада и выплаты компенсационного характера руководителя Центра определяется Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, и отражается в трудовом договоре либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем Центра.

5.1.3. Руководителю Центра устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам работы.

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

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

### **5.2. Условия оплаты труда заместителей, научного руководителя, руководителей научных направлений, главного бухгалтера Центра.**

5.2.1. Оклады заместителей руководителя, научного руководителя, руководителей научных направлений и главного бухгалтера, главного инженера Центра устанавливаются на 10-30% ниже оклада руководителя Центра приказами по Центру.

5.2.2. Заместители руководителя, научный руководитель Центра, руководители научных направлений и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 3 и 4 Положения в зависимости от условий их труда.

### 5.3. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

5.3.1. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Центра и среднемесячной заработной платы работников Центра (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).

## 6. Прочие выплаты.

### 6.1. Выплаты социального характера работникам Центра.

6.1.1. Материальная помощь выплачивается при возникновении у работников особых обстоятельств. Работник имеет право на получение материальной помощи по всем основаниям, не более одного раза в год по каждому из них, после рассмотрения мотивированного письменного заявления работника, и документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи.

6.1.2. Для рассмотрения вопросов о выплате материальной помощи приказом руководителя Центра/руководителя ОСП создается Комиссия по рассмотрению вопросов оказания материальной помощи.

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

№ п/п	Основание выплаты материальной помощи	Максимальный размер выплаты материальной помощи (руб.)
1.	Рождение (усыновление, удочерение) ребенка при представлении свидетельства о рождении (усыновлении, удочерении)	10 000
2.	Регистрация брака работника впервые при представлении свидетельства о заключении брака	5 000
3.	Возмещение части затрат на лечение самого работника, либо его близких родственников, находящихся на его иждивении, при представлении пакета документов в Комиссию, в том числе: подтверждающих оплату, заключения медицинского учреждения, листка временной нетрудоспособности сроком более 21 дня. При представлении пакета документов в Комиссию. Решение принимает Комиссия.	15 000
4.	Единовременная помощь работнику при несвоевременном получении от страховой компании страхового возмещения в связи с форс-мажорными обстоятельствами: несчастный случай производственного характера, стихийное бедствие, хищение и т.п. при представлении пакета подтверждающих документов в Комиссию. Решение принимает Комиссия.	10 000
5.	Смерть близких родственников (родителей, мужа, жены, детей) при представлении свидетельства о смерти.	15 000
7.	Единовременная помощь многодетным семьям, семьям с детьми-инвалидами.	15 000

8.	Единовременная помощь работнику для подготовки детей в школу в 1 класс, на одного ребенка.	5 000
----	--	-------

По решению руководителя Центра/руководителя ОСП, работнику может быть выделена материальная помощь и в больших размерах.

Если оба супруга являются работниками Центра/ОСП, выплата производится одному из них (за исключением пункта 5 таблицы, пункта 6.1.3.).

6.1.4. Премирование работников за непроизводственные результаты деятельности производится в следующих размерах:

№ п/п	Основания выплаты премии	Максимальный размер премии
1	<p>К юбилейной дате работника:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 50 лет</li> <li>• 55 лет (для женщин и для мужчин, вышедших на досрочную пенсию)</li> <li>• 60 лет и далее каждое последующее пятилетие</li> </ul> <p><b>По представлению руководителя Центра/руководителя ОСП:</b> на заместителей, научного руководителя, ученого секретаря и главного бухгалтера/главного бухгалтера ОСП.</p> <p><b>По представлению заместителей руководителя:</b> на руководителей структурных подразделений;</p> <p><b>По представлению руководителей структурных подразделений, согласованному с курирующим заместителем руководителя:</b> на работников подчиненного отдела</p>	<p>При стаже работы: до 10 лет - 6 000 руб.; свыше 10 лет - 12 000 руб.</p>
2	<p>По представлению руководителя Центра/ руководителя ОСП:</p> <p>К юбилейной дате учреждения (подразделения) 50, 60, 70, 75, 80 лет и далее через каждые 10 лет;</p> <p>К профессиональному празднику;</p> <p>К праздничному дню (федеральные праздники);</p> <p>К 23 февраля работникам - участникам боевых действий (при наличии подтверждающих документов).</p>	<p>По решению руководителя Центра/руководителя ОСП</p>
3	<p>При увольнении в связи с выходом на пенсию впервые согласно статье 80 Трудового кодекса РФ</p>	<p>При стаже работы: до 10 лет - 5 000 руб. от 10 до 20 лет - 15 000 руб. свыше 20 лет - 25 000 руб.</p>

6.1.5. Заместители руководителя Центра, научный руководитель Центра, руководители научных направлений, главный бухгалтер имеют право на получение выплат в соответствии с разделом 6.1. настоящего Положения.

## 7. Порядок выплаты заработной платы и иных платежей.

7.1. Заработная плата выплачивается работникам не менее двух раз в месяц. За первую половину месяца зарплата выплачивается пропорционально отработанному времени 22-го числа текущего месяца, за вторую половину месяца пропорционально отработанному времени – 7-го числа месяца, следующего за расчетным. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

7.2. В первый календарный месяц работы, заработная плата выплачивается работникам в следующем порядке:

- 15-го числа текущего месяца, работникам, принятым в период с 1-го по 10-е число месяца;
- 25-го числа текущего месяца, работникам, принятым в период с 11-го по 21-е число месяца.

Заработная плата выплачивается пропорционально времени, отработанному со дня выхода на работу до дня выплаты. Начиная со второго календарного месяца работы, зарплата выплачивается вновь принятым работникам в порядке, предусмотренном пунктом 7.1.

7.3. Заработная плата и иные платежи выплачивается путем перечисления денежных средств на счет работника в кредитную организацию с использованием национальной платежной системы «Мир», указанную в его заявлении, на условиях, определенных трудовым договором или коллективным договором. Работник вправе заменить кредитную организацию с использованием национальной платежной системы «Мир», в которую должна быть переведена заработная плата,

сообщив в письменной форме в бухгалтерскую службу об изменении реквизитов для перевода заработной платы, не позднее чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

7.4. Заработная плата и иные платежи выплачиваются непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается законом или трудовым договором. При выплате заработной платы бухгалтерская служба в письменном виде, один раз в месяц при выплате второй части заработной платы, извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. По заявлению работника бухгалтерская служба организует данное извещение в электронном виде на указанную работником электронную почту.

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

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

## **8. Заключительные положения.**

В Положение могут вноситься дополнения и изменения, не противоречащие действующему законодательству.

Все изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются в том же порядке, что и само Положение.



Приложение № 3  
к Положению об оплате труда  
работников ФИЦ ЕГС РАН  
утвержденного приказом  
ФИЦ ЕГС РАН  
от 26.04.2023 № 36

**Размеры должностных окладов**

**По профессиональным квалификационным группам (ПКГ)/квалификационным уровням**

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень, наименование должностей	Размер оклада, руб.
Должностные оклады научных руководителей и работников по профессиональным квалификационным группам должностей работников сферы научных исследований и разработок, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 03.07.2008 №305н		
ПКГ "Должностей научно-технических работников второго уровня"		
4 квалификационный уровень	Стажер-исследователь	16 242
ПКГ "Должностей научно-технических работников третьего уровня"		
2 квалификационный уровень	Инженер-исследователь	17 100
ПКГ "Должностей научных работников и руководителей структурных подразделений"		
1 квалификационный уровень	Младший научный сотрудник	23 800
	Научный сотрудник	25 000
	Научный сотрудник, имеющий ученую степень кандидата наук	26 500
2 квалификационный уровень	Старший научный сотрудник	27 300
	Старший научный сотрудник, имеющий ученую степень кандидата наук	28 700
	Старший научный сотрудник, имеющий ученую степень доктора наук	30 700
	Заведующий (начальник) отделом, сектором (за исключением должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3-5 квалификационным уровням)	30 800
3 квалификационный уровень	Ведущий научный сотрудник, имеющий ученую степень кандидата наук	30 800
	Ведущий научный сотрудник, имеющий ученую степень доктора наук	33 929
	Заведующий (начальник) научно-исследовательским сектором (лабораторией), входящим в состав научно-исследовательского отдела (лаборатории), имеющий ученую степень кандидата наук	33 114
	Заведующий (начальник) научно-исследовательским сектором (лабораторией), входящим в состав научно-исследовательского отдела (лаборатории), имеющий ученую степень доктора наук	37 762
4 квалификационный уровень	Главный научный сотрудник, имеющий ученую степень доктора наук	37 762
	Заведующий (начальник) научно-исследовательским отделом (лабораторией),	33 114

	сектором), имеющий ученую степень кандидата наук	
	Заведующий (начальник) научно-исследовательским отделом (лабораторией, сектором), имеющий ученую степень доктора наук	37 762
	Ученый секретарь	30 800
	Ученый секретарь, имеющий ученую степень кандидата наук	33 114
	Ученый секретарь, имеющий ученую степень доктора наук	37 762
5 квалификационный уровень	Директор филиала (со штатной численностью менее 20 единиц)	40 000
	Директор филиала без ученой степени	55 100
	Директор филиала, кандидат наук	55 200
	Директор филиала, доктор наук	55 250
	Заместитель руководителя филиала, главный инженер филиала	10-30% ниже руководителя филиала
	Главный бухгалтер филиала	на 25% ниже руководителя филиала
Должностные оклады работников по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 №247н		
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	Секретарь, кассир, делопроизводитель (специалисты без высшего образования) (архивариус, табельщик)	16 242
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	Инспектор по контролю за исполнением поручений, техник, техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра, техник-конструктор, техник-лаборант, техник по защите информации, техник по инвентаризации строений и сооружений, техник по планированию, техник по стандартизации, техник по труду, техник-программист, техник-геофизик	16 500
	Инспектор по кадрам, секретарь руководителя	16 800
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством; заведующий складом; начальник группы (участка) охраны; заведующий канцелярией	16 800
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	17 100
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	17 600
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	18 000
4 квалификационный уровень	Механик	18 000

5 квалификационный уровень	Начальник гаража, начальник (участка) автотранспортного, ремонтно-эксплуатационного и прочих вспомогательных подразделений	19 000
ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	Внутренний аудитор, бухгалтер, инженер, инженер по надзору за строительством, специалист по охране труда, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), инженер-геофизик, инженер-энергетик, переводчик, специалист по кадрам, экономист, юристконсульт и т.п. (системный администратор, начальник сейсмостанции входящий в состав сектора, специалист по АХО, специалист по управлению имуществом, специалист по закупкам)	19 600
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутридолжностная категория	21 200
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутридолжностная категория или производное должностное наименование "старший"	22 400
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" - ведущие специалисты в административно-управленческих подразделениях филиалов, во вспомогательных подразделениях	23 900
	Ведущие специалисты в основных подразделениях	25 000
	Ведущие специалисты в административно-управленческих подразделениях Центрального отделения	27 000
5 квалификационный уровень	Должности специалистов первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "главный" в филиале, заместитель главного бухгалтера филиала, помощник директора филиала	29 850
	Должности специалистов первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "главный" в подразделениях Центрального отделения	30 800
ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"		
1 квалификационный уровень	Начальник (заведующий) сектора, входящего в состав структурного подразделения (отдела, лаборатории), начальник отдела энергетического оборудования и энергосетей	27 300
	Заместитель начальника отдела (службы) аппарата управления, заместитель начальника отдела (службы) научно-технического подразделения в филиале	29 850

	Заместитель главного бухгалтера, заместитель руководителя отдела, помощник директора в Центральном отделении	30 800
	Начальник отдела (службы) аппарата управления, научно-технических подразделений филиала	30 800
	Начальник отдела (службы) аппарата управления, научно-технических подразделений Центрального отделения	33 000
3 квалификационный уровень	Начальник, заведующий обособленного структурного подразделения со штатной численностью от 25 единиц	33 000
Профессиональные квалификационные группы должностей работников печатных средств массовой информации, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 18.07.2008 № 342н		
ПКГ "Должности работников печатных средств массовой информации второго уровня"		
1 квалификационный уровень	Корректор, технический редактор, дизайнер	16 242
ПКГ "Должности работников печатных средств массовой информации четвертого уровня"		
4 квалификационный уровень	Научный редактор	19 600
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 № 216н		
ПКГ "Должности педагогических работников"		
3 квалификационный уровень	Методист	16 242

№ п/п	*Разряд выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Размер оклада, руб.
1.	1 - разряд	16 242
2.	2 - разряд	16 500
3.	3 - разряд	17 000
4.	4 - разряд	17 300
5.	5 - разряд	17 800
6.	6 - разряд	19 242
7.	7 - разряд	19 400
8.	8 - разряд	19 600

\*На один разряд выше тарифицируются водители автомобилей в случаях:

- работы на 2-3 видах автомобилей (легковом, грузовом, автобусе и т.п.);
- выполнение всего комплекса работ по ремонту и техническому обслуживанию управляемого автомобиля при отсутствии в учреждении специализированной службы технического обслуживания автомобилей или договора на техническое обслуживание автомобилей.

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда  
работников ФИЦ ЕГС РАН  
утвержденного приказом  
ФИЦ ЕГС РАН  
от 26.04.2023 № 36

**Оплата труда работников, занятых на работах с вредными  
и (или) опасными условиями труда**

Класс условий труда	Подкласс условий труда	Размер повышения в % от должностного оклада
3	3.1	4
	3.2	8
	3.3	12
	3.4	20
4		40

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке расчета баллов, определяющих величину премиальных выплат**  
**научным работникам**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение регламентирует порядок расчета баллов и определения величины премиальных выплат научным работникам Центра по итогам мониторинга публикационной активности и результатов научной деятельности с целью повышения эффективности научных исследований ФИЦ ЕГС РАН.

1.2. Положение сформировано на основе «Методики расчета качественного показателя государственного задания «Комплексный балл публикационной результативности» (КБПР) для научных организаций, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации на 2020 год», утвержденной 25 августа 2020 г. Минобрнауки России.

1.3. Распределение премиальных выплат за публикационную активность (ПВПА) научным работникам производится в соответствии с их персональными рейтинговыми коэффициентами (ПРК).

1.4. К научным работникам отнесены работники, занимающие следующие должности: главный научный сотрудник; ведущий научный сотрудник; старший научный сотрудник; научный сотрудник; младший научный сотрудник, заместитель директора по науке, заведующий лабораторией (сектором) научного подразделения, инженер-исследователь.

1.5. ПВПА научным работникам определяются на основании учета результатов их научной деятельности за предыдущие три календарных года.

1.6. Ежемесячный размер средств, направляемых на ПВПА научным работникам утверждается на год (квартал, месяц) приказом (распоряжением) руководителя Центра/ОСП.

1.7. При отсутствии или недостатке финансовых средств, руководитель учреждения (филиала) имеет право приостановить выплаты по ПВПА, либо пересмотреть их размеры.

1.8. Средства, предусматриваемые на ПВПА, распределяются между научными сотрудниками пропорционально их индивидуальным рейтингам. При этом ПВПА одного научного сотрудника не может составлять более 15% от всего размера фонда Центра/ОСП.

1.9. Расчет ПРК для начисления ПВПА производится в начале года за предыдущие три календарных года, действует до следующего расчета, но не более чем 12 месяцев одного календарного года.

1.10. Если достижение не было учтено в году, следующим за отчетным (опубликовано/получено в конце отчетного года или было упущено), оно должно быть внесено в список следующего года, независимо от времени начала учета. Каждое достижение «работает» три года.

1.11. В случае прекращения трудового договора в течение года, в котором научному работнику установлена ПВПА по итогам предыдущих лет, компенсации или иных выплат за неполучение годового размера ПВПА не производится.

1.12. ПВПА устанавливаются на определенный срок (не более 12 месяцев одного календарного года).

1.13. ПВПА назначаются в фиксированной сумме, начисляются пропорционально отработанному времени. Источником финансирования ПВПА являются субсидии из федерального бюджета.

## 2. Методика расчета ПРК

2.1. Квалификация научного работника, объем и сложность выполняемых им трудовых обязанностей, научное руководство и участие в исследованиях учитываются в должностных окладах и при установлении ПРК не учитываются.

2.2. Публикации и результаты научной деятельности учитываются при расчете ПРК научного работника при условии, если они соответствуют требованиям трудового договора, должностной инструкции и плана НИР Центра.

2.3. Начисление баллов за публикации в рецензируемых изданиях:

2.3.1. Начисление баллов за публикации в рецензируемых изданиях проводится в соответствии с «Методикой расчета качественного показателя государственного задания «Комплексный балл публикационной результативности» (КБПР), утвержденной Минобрнауки России 25 августа 2020 года. Основой Методики является использование фракционного счета – метода, который разделяет вклад авторов и организаций в научный результат (если статья написана несколькими авторами из разных организаций), и качества (квартиля) журналов – категории, которая определяет уровень цитируемости журнала. Методика также учитывает различные типы публикаций, включая публикации в изданиях, индексируемых Web of Science (Core Collection и RSCI), Scopus, публикации в журналах из списка ВАК.

2.3.2. Количество баллов за публикации в рецензируемых периодических журналах и/или изданиях оценивается на основании коэффициента качества статьи/журнала:

Q1	Q2	Q3	Q4	Q	S	R	V	B
20	10	5	2,5	1	1	1	0,12	1

Q1, Q2, Q3 и Q4 – публикации в изданиях, индексируемых Web of Science Core Collection (Article, Proceedings Paper, Review и Book Chapter). Выбирается максимальный квартиль в случае, если журналу присвоен квартиль по нескольким направлениям;

Q – публикации в изданиях без квартиля, но входящие в Web of Science Core Collection;

S – публикации в изданиях, индексируемых в Scopus и неиндексируемых в Web of Science;

R – публикации в журналах из RSCI Web of Science, неиндексируемых в Web of Science Core Collection и Scopus;

V – публикации в журналах списка ВАК, не входящих в вышеперечисленные пункты (по данным РИНЦ);

B – рецензируемые издания книжного формата, рекомендованные к печати Ученым советом организации, зарегистрированные в Российской книжной палате.

2.3.3. Начисление баллов за публикации в рецензируемых изданиях подлежит автоматической корректировке после внесения изменений в Методику расчета качественного показателя государственного задания «Комплексный балл публикационной результативности» (КБПР) в части оценки качества публикации.

2.3.4. Публикации в русскоязычной и переводной версии одного и того же журнала считаются одной публикацией. Переводная статья в другом журнале считается отдельной публикацией.

2.4. Начисление баллов за результаты научной деятельности, входящие в отчет Центра по государственному заданию:

2.4.1. Начисление баллов за результаты научной деятельности проводится с использованием фракционного счета – метода, который разделяет вклад авторов и организаций



в научный результат (если результат получен несколькими авторами из разных организаций), и качества результата – категории, которая определяет уровень значимости результата для Центра.

2.4.2. Результатами научной деятельности, входящими в отчет по государственному заданию, являются результаты интеллектуальной деятельности (РИД), зарегистрированные Роспатентом, правообладателем которых является Центр; участие в научных конференциях; публикации в научных изданиях Центра, не относящиеся к рецензируемым изданиям из п. 2.3.

2.4.3. Количество баллов за результаты научной деятельности оценивается в соответствии с данными следующей таблицы:

P	S	CI	CR	CL	J	O	D1	D2
0.5	0.2	0.2	0.05	0.03	0.5	0.1	1	1.5

P – патенты на изобретения, полезные модели, промышленные образцы, топологии интегральных микросхем;

S – свидетельства о государственной регистрации на программы для ЭВМ, базы данных;

CI – устные или стендовые доклады на международных конференциях;

CR – устные или стендовые доклады на Всероссийских конференциях;

CL – устные или стендовые доклады на региональных конференциях;

J – публикации в рецензируемых изданиях Центра, не относящиеся к рецензируемым изданиям из п.2.3, кроме публикаций в изданиях входящих в список ВАК (V);

O – публикации в прочих изданиях, индексируемых в РИНЦ, не относящиеся к рецензируемым изданиям из п.2.3;

D1 – кандидатская диссертация. Учитывается как для диссертанта, так и его руководителя. Для руководителя учитывается, если диссертант имеет аффилиацию Центра;

D2 – докторская диссертация;

2.4.4. Начисление балла за устный или стендовый доклад производится только тому автору, кто его представил на конференции. Балл за участие в конференции не начисляется, если доклад не был лично представлен на конференции ни одним из его авторов.

2.5. Расчетный интервал времени при начислении ПРК для научного работника, вышедшего из отпуска по уходу за ребенком до 3 лет, составляет 3 года работы плюс продолжительность декретного отпуска и отпуска по уходу за ребенком. Данная норма действует не более трех лет с момента выхода научного работника из отпуска.

2.6. Интервал времени, в течение которого учитывается защищенная диссертация, составляет 3 года.

2.7. Персональный рейтинговый коэффициент рассчитывается по следующей формуле

$$\text{ПРК} = \sum_i (W_i f_i)$$

где  $i = 1 \dots n$ ,  $n$  – общее число учитываемых публикаций и результатов научной деятельности;

$W_i$  – вес результата, определяемый в соответствии с его качеством согласно п.2.3.2 и 2.4.3;

$f_i$  – вклад автора, определяемый как доля участия в создании результата пропорционально общему количеству авторов и с учетом указанной аффилиации автора в Центре.

### 3. Порядок назначения премиальных выплат

3.1. ПРК определяется на основании отчета о публикационной активности, поданного научным работником по установленной форме (Приложение 1) в электронном виде (формат PDF и excel). К отчету прилагаются копии публикаций, экспертные заключения о возможности опубликования в открытой печати, экспертные заключения Комиссии внутреннего экспортного контроля и авторские соглашения по распределению долей участия в видах научной

деятельности (при отсутствии авторского соглашения вклад всех авторов принимается равнозначным).

3.2. Ответственность за своевременную подачу данных лежит на научных работниках. Ответственность за достоверность сведений, представленных в отчетах о публикационной активности, лежит на руководителях структурных подразделений.

3.3. Руководитель подразделения рассматривает, проверяет и визирует отчет научного работника, при этом он может исключить из отчета отдельные виды результатов (публикации, участие в конференциях и др.), если они не соответствуют служебным обязанностям работника и планам НИР Центра/ОСП.

3.4. Для оценки достигнутых научными работниками в отчетном периоде результатах создается постоянно действующая комиссия. Состав Комиссии формируется с учетом необходимости исключения возможности конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые ею решения. Права и обязанности Комиссии, иные вопросы ее деятельности определяются положением, утверждаемым руководителем Центра/ОСП.

3.5. Ответственность за достоверность сведений в отчете о публикационной активности научного работника, представленном по соответствующей форме, возлагается на руководителя структурного подразделения. Достоверность сведений, приведенных научным работником, подтверждается Ученым секретарем или комиссией.

3.6. Руководители структурных подразделений в срок до 15 января года, следующего за отчетным периодом, представляют учёному секретарю Отчеты о публикационной активности научных работников. Ученый секретарь передает поступившую информацию в комиссию.

3.7. Комиссия проверяет и рассматривает поступившие отчеты и в срок до 20 января оформляет протоколом своё решение о расчете баллов ПРК научных работников и передает их директору учреждения (филиала).

3.8. Стоимость одного балла ПРК ( $S_{балл}$ ) определяется путем деления ежемесячного размера средств, направляемых на ПВПА ( $S_{мес}$ ), установленного согласно п. 1.5. настоящего Положения, на общую сумму ПРК всех научных работников Центра/ОСП, кроме директора филиала, соответственно:

$$S_{балл} = \frac{S_{мес}}{\sum_i ПРК_i}$$

где  $i = 1 \dots m$ ,  $m$  – общее число научных работников, предоставивших отчеты.

3.9. Величина ПВПА для каждого работника, кроме директора филиала, вычисляется по формуле:

$$ПВПА = ПРК_i \times S_{балл}$$

3.10. В течение пяти рабочих дней от даты составления протокола комиссии о расчете баллов ПРК директор учреждения (филиала) издает приказ о назначении ПВПА научным работникам.

3.11. Премияльные выплаты директору филиала назначаются директором учреждения.

#### 4. Заключительные положения

4.1. Изменения и дополнения в настоящую Методику могут быть внесены в связи с изменением законодательства РФ и методик оценки результативности, вводимых Минобрнауки России для подведомственных организаций. Все изменения и дополнения должны быть письменно оформлены и подписаны уполномоченными на то лицами.

Отчет о публикационной активности научного работника

<b>Отчет о публикационной активности сотрудника</b>	
<b>Ф.И.О.</b>	
<b>Год рождения</b>	
<b>Филиал</b>	
<b>Структурное подразделение</b>	
<b>Должность</b>	
<b>Степень</b>	
<b>WOS Research ID</b>	
<b>Scopus Authir ID</b>	
<b>ID РИНЦ (при наличии)</b>	
<b>Ссылка на WEB страницу (при наличии)</b>	
<b>Дата актуализации</b>	
<b>Вид деятельности</b>	<b>Индивидуальный балл</b>
Публикации в изданиях, индексируемых Web of Science Core Collection (Q4-Q1)	
Публикации в изданиях, индексируемых Web of Science Core Collection (Q) и/или Scopus (S)	
Публикации в журналах из RSCI Web of Science, неиндексируемых Core Collection Web of Science и Scopus (по данным РИНЦ) (R)	
Публикации в журналах списка ВАК, не входящих в вышеперечисленные пункты (по данным РИНЦ) (V)	
Монографии, зарегистрированные в Российской книжной палате (B)	
Патенты на изобретения, полезные модели, промышленные образцы, топологии интегральных микросхем (P), свидетельства о государственной регистрации на программы для ЭВМ, базы данных (S)	
Участие в научных конференциях (CI, CR, CL)	
Рецензируемые издания ФИЦ ЕГСПАН (J)	
Публикации в прочих изданиях, индексируемых в РИНЦ (O)	
Диссертация на соискание ученой степени доктора или кандидата наук (D1, D2)	
<b>Итого</b>	
<b>ОТЧЕТ ЗАВЕРЯЮ</b>	
Подпись сотрудника   Дата	Подпись руководителя структурного подразделения  Дата

№	Кол-во авторов	Кол-во аффилиций автора	Тип публикации	Балл за публикацию	Индивидуальный балл	Ссылка (по ГОСТу)	Номера Проектов	Год публикации	Дата актуализации