Согласовано
Председатель профкома КалмНЦ РАН
_____ Б.Н. Горяева
«19» декабря 2017 г.

Утверждаю
Директор КалмНЦ РАН
_____ В.В. Куканова
«19» декабря 2017 г.
Протокол Общего собрания от 19.12.2017

П О Л О Ж Е Н И Е

об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки «Калмыцкий научный центр Российской академии наук»

I. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников Центра разработано в соответствии с указом Президента РФ от 07.05.2012 г. № 597, положениями Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением Правительства Российской Федерации № 583 от 5 августа 2008 г., с изменениями и дополнениями, Уставом Центра, Приказом ФАНО России № 38Н от 25.11.14 г., другими нормативными и методическими документами ФАНО России.

2. Система оплаты труда призвана стимулировать эффективность и качество работы сотрудников Центра в выполнении задач, определённых государственным заданием на оказание государственных услуг и должно обеспечивать уровень материального обеспечения в соответствии с должностными инструкциями, квалификацией, результативностью труда и реально отработанным временем.

3. Оплата руда работников основывается на плане мероприятий по повышению эффективности их деятельности в части оказания государственных услуг (выполнения работ) на основе целевых показателей деятельности учреждения, совершенствованию системы оплаты труда, включая мероприятия по повышению оплаты труда соответствующих категорий работников, оптимизационных мерах.

4. На сотрудников Центра распространяются законодательные документы РФ в части государственных гарантий по оплате труда, в т.ч. минимального размера оплаты труда, сроков выплаты заработной платы, обязательных выплат компенсационного и квалификационного характера, оплаты отпусков, назначения и выплаты пенсий и оплаты единого социального налога.

5. Настоящее положение распространяется на всех работников Центра вне зависимости от источника средств, из которого финансируется оплата работника (субсидии, федеральный бюджет, дополнительное финансирование за счёт средств, полученных от сдачи в аренду федеральной собственности, грантов научных фондов, доходы от предпринимательской и иной предусмотренной Уставом Центра деятельности и др.).

скан + копия

6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также неполного рабочего времени или неполной рабочей недели производится в соответствии с настоящим положением пропорционально отработанному времени, в зависимости от условий, определённых трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совмещения, производится раздельно по каждой из должностей.

7. При оплате труда работников необходимо учитывать, что система оплаты включает в себя размеры и порядок установления работникам Центра в пределах фонда оплаты труда Центра:

- должностных окладов;
- повышающих коэффициентов к окладам по занимаемым должностям;
- выплат компенсационного характера за особые условия труда;
- выплат стимулирующего характера.

8. Выплаты по грантам научных фондов, программам и по договорам производится по отдельному положению.

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

10. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи в соответствии с коллективным договором.

II. Порядок и условия оплаты труда работников Центра

11. Системы оплаты труда работников Центра устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- мнения Профкома Центра.

12. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, занимающих должности служащих, рекомендуется устанавливать на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утверждаемых в установленном порядке (Приложение 1).

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

13. Основными показателями эффективности деятельности работников из числа основного персонала являются следующие требования:

- непосредственное участие в выполнении государственного задания (и составленных на их основе планов научно-исследовательских работ учреждения);
- непосредственное участие в оказании платных услуг (выполнение платных работ);
- непосредственное участие в конференциях, форумах, ассамблеях, семинарах и других программных мероприятий;
- подготовка научных публикаций в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях;
- научный потенциал сотрудника: публикационная активность в высоко-рейтинговых журналах, высокий индекс цитируемости, ученая степень (звание);
- наличие объектов интеллектуальной собственности, патентов на них;
- участие в методической работе и инновационной деятельности учреждения;
- участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также в подготовке выступлений на конференциях и семинарах;
- участие в конкурсах, грантах, экспериментальных группах;
- освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;
- использование новых эффективных технологий в процессе работы;
- соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей.

Показатели участия работников учреждения в конкурсах, грантах, экспериментальных группах, в методической работе и инновационной деятельности определяются в виде зафиксированного участия работников учреждения в мероприятиях (семинары, конференции, конкурсы) разного уровня, в работе профессиональных ассоциаций или экспертных групп, подготовке публикаций работников о результатах научно-методической работы, в том числе учебно-методический, научно-методических публикаций, а также пособий, рекомендаций, выступлений.

Критериями оценки достижения таких показателей являются:

- положительная (устойчивая) динамика системного участия работников учреждения в указанных мероприятиях;
- положительные отзывы руководителей подразделений о профессиональной квалификации работников через систему опроса, рейтинга;
- показатели эффективности и результативности деятельности научного сотрудника.

14. Выплаты стимулирующего характера, обеспечивающие реализацию Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», производится при наличии в распоряжении Учреждения финансовых ресурсов, выделяемых на эти цели, или при наличии экономии фонда оплаты труда, экономии средств субсидии на выполнение государственного задания, финансовых средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников

учреждения, после оплаты прямых затрат и обязательных платежей, связанных с приносящей доход деятельностью.

15. Основные условия оплаты труда и условия их изменения устанавливаются трудовым договором, заключённым руководителем Центра с работником при приёме на работу.

Изменения и основные условия оплаты труда оформляются отдельным соглашением к трудовому договору.

16. Повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов устанавливаются для дифференциации окладов работников с учётом сложности трудовых функций, особых требований к квалификации соответствующей профилю Центра, уровню профессиональной подготовки, стажу работы в Центре и другим факторам.

Применение повышающего коэффициента не образует новый оклад, в связи с чем выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются без учёта повышающего коэффициента.

Размеры должностных окладов конкретному работнику с учётом повышающих коэффициентов не должны быть ниже минимальных размеров должностных окладов.

17. Размеры окладов работников Центра, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от сложности выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (Приложение 2).

18. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к минимальному окладу без учёта повышающих коэффициентов.

19. Директор Центра приказом устанавливает размеры должностных окладов, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.

20. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц до 20 числа текущего месяца и до 05 числа следующего месяца.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

21. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам Центра устанавливаются выплаты компенсационного характера.

22. Работникам могут быть осуществлены следующие компенсационные выплаты:

а) работникам, занятым на тяжелых работах, работах, связанными с вредными или опасными условиями труда;

б) выплаты за работу в условиях, отличных от нормальных, за сверхурочную работу и работу в неурочное время;

в) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну в соответствии с законодательством РФ.

Минимальный размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 % оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

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

23. При совмещении должностей (профессий), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или при исполнении обязанностей временно отсутствующего сотрудника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам Центра устанавливается доплата по соглашению сторон.

IV. Выплаты стимулирующего характера

24. Средства по оплате труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, могут направляться Центром на выплаты стимулирующего характера. Объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30% средств на оплату труда, формируемых за счет средств федерального бюджета.

25. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливается настоящим положением, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Максимальные размеры выплат стимулирующего характера не ограничены.

26. Выплаты стимулирующего характера работникам административного, основного и вспомогательного персонала, участвующим в управлении и проведении предусмотренных проектами, заданиями, договорами, грантами и других, соответствующих Уставу Центра работ, устанавливается в целях повышения их вклада в организацию и проведение исследований, содержание и развитие его материально-технической базы.

27. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются всем работникам Центра в конкретном размере на определённый срок в виде надбавки к должностному окладу.

28. При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера необходимо учитывать:

- успешное выполнение работником должностных обязанностей;
- инициативу и применение в работе новых форм и методов организации труда;
- участие в выполнении особо важных работ.

29. Стимулирующие выплаты устанавливаются в зависимости от выполнения показателей и критериев эффективности труда, а также результатов научной деятельности работников по отдельному Положению. При этом рекомендуется учитывать:

Для научных работников учреждений:

- трудовой вклад научного работника в выполнение проводимых учреждением научно-исследовательских работ (в составе временных творческих коллективов);
- участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также участие в семинарах, проводимых учреждением, выступления по поручению руководства учреждения на конференциях и симпозиумах;

- публикационная активность в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, в журналах, индексируемых в наукометрических базах данных;
- публикации по профилю научной деятельности учреждения монографий, книг и учебников;
- осуществляемое по поручению руководства учреждения наставничество, научное руководство аспирантами;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российской науки как внутри страны, так и за ее пределами;
- непосредственное участие в выполнении грантов, конкурсах, договорах гражданско-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, патентов на них;
- участие в методической работе и инновационной деятельности учреждения;
- освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;
- использование новых эффективных технологий в процессе работы;
- успешное выполнение планов научно-исследовательских работ и других работ исследовательского характера за определенный срок (квартал, год) или по завершении работы (этапа);
- достижения в инновационной деятельности учреждения;
- выполнение особо важных и срочных работ.

30. Выплата надбавок, указанных в п.8 раздела 1 настоящего Положения, осуществляется за счёт и в пределах планового фонда зарплаты Центра и средств, предусмотренных на эти цели сметами на выполнение программ, договоров, контрактов, грантов и др.

31. При установлении выплат стимулирующего характера учитываются:

- успешное и добросовестное выполнение работником должностных обязанностей;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов в организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий по уставной деятельности Центра;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в выполнении важных работ и мероприятий.

V. Выплаты премий

32. Премии работникам Центра устанавливаются директором Центра по представлению руководителей структурных подразделений, а также руководства. Размер премии определяется исходя из участия работника в выполнении работ. Могут

выплачиваться премии работникам за выслугу лет при увольнении по заявлению работников.

33. Премирование работников, выполняющих общие функции по содержанию материально-технической базы и выполнение других задач Центра, осуществляется в соответствии с отдельным положением, утверждённым директором Центра по согласованию с профкомом.

34. Премирование сотрудников рабочих специальностей может производиться по итогам работы за определённый период (месяц, квартал, год) в соответствии с положением, утверждённым директором и согласованным с профкомом. Суммарный объём премиальных выплат этой категории работников Центра определяется при разработке сметы Центра.

Конкретные размеры премий работникам устанавливаются директором Центра по представлению руководителя подразделения и предельными размерами не ограничиваются.

35. Премии руководителям и работникам АУП устанавливаются директором Центра по результатам за определённый срок (месяц, квартал, год) по выполнению государственных заданий, утвержденных ФАНО России, федеральными программами РФ, заданиями федеральных органов исполнительной власти с учётом целевых показателей эффективности деятельности Центра.

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

36. Условия оплаты труда руководителей Центра определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем Центра.

37. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется Федеральным агентством научных организаций 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 вышестоящей организации.

38. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10-30% ниже должностных окладов руководителей этих учреждений приказами по соответствующим учреждениям.

39. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений выплачиваются по решению Федерального агентства научных организаций с учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждений и их руководителей.

VII. Прочие выплаты

40. Прочие выплаты и поощрения социального характера устанавливаются Центром за счёт и в пределах сумм от прибыли, получаемой от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности Центра в соответствии с положением, утвержденным директором по согласованию с Учёным советом и профкомом.

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников КалмНЦ РАН

Наименование должностей	Повышающий коэффициент	Должностной оклад (в рублях)
ПКТ должностей научных сотрудников и руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень		
Младший научный сотрудник	1.0	14588
Научный сотрудник	1.0	16744
Инженер-исследователь	1.0	12685
Младший научный сотрудник со степенью кандидата наук	1.2	17588
Научный сотрудник со степенью кандидата наук	1.18	19744
2 квалификационный уровень		
Старший научный сотрудник	1.0	19280
Старший научный сотрудник со степенью кандидата наук	1.15	22281
Старший научный сотрудник со степенью доктора наук	1.36	26280
3 квалификационный уровень		
Ведущий научный сотрудник	1.0	22198
Ведущий научный сотрудник со степенью кандидата наук	1.14	25198
Ведущий научный сотрудник со степенью доктора наук	1.31	29198
Заведующий структурного подразделения	1.0	25496
Заведующий структурного подразделения со степенью кандидата наук	1.2	28496
Заведующий структурного подразделения со степенью доктора наук	1.27	32496
4 квалификационный уровень		
Главный научный сотрудник	1.0	25496
Главный научный сотрудник со степенью доктора наук	1.27	32496
Учёный секретарь со степенью кандидата наук	1.2	28496
Учёный секретарь со степенью доктора наук	1.27	32496
Заместитель директора по научной работе со степенью кандидата наук	1.2	32428
Заместитель директора по научной работе со степенью доктора наук	1.27	36428
Научный руководитель	1.27	36428

Наименование должностей	Повышающий коэффициент	Должностной оклад (в рублях)
Научно-вспомогательный и вспомогательный персонал		
1 квалификационный уровень		
Секретарь без ВПО	1.0	10781
Секретарь с ВПО	1.0	12685
Лаборант без ВПО	1.0	10781
Лаборант с ВПО	1.0	12685
2 квалификационный уровень		
Старший специалист с ВПО	1.0	14588
Бухгалтер	1.0	14588
Старший лаборант с ВПО	1.0	14588
3 квалификационный уровень		
Главный библиограф	1.0	16743
4 квалификационный уровень		
Главный бухгалтер	1.0	28333
Главный специалист по кадровой работе	1.0	18013
Заведующий	1.0	18013
Юрисконсульт	1.0	18013
Начальник хозяйственной части	1.0	18013
5 квалификационный уровень		
Заместитель директора по общим вопросам	1.0	29428

Приложение № 2
к Положению об оплате
труда работников
КалмНЦ РАН

Минимальные размеры оплаты труда работников
обслуживающего персонала КалмНЦ РАН

Разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Размер оплаты труда с 14.12.2017 руб.
1	7800