

Приложение № 1

Федеральное государственное
бюджетное учреждение науки
Сибирский федеральный научный
центр агробиотехнологий
Российской академии наук
(СФНЦА РАН)

УТВЕРЖДАЮ

Директор СФНЦА РАН

К.С. Голохваст

«15» июля 2026 г.

Мотивированное мнение выборного
органа первичной профсоюзной
организации учтено

протокол № 1 от «15» июля 2026г.

Положение об оплате труда работников СФНЦА РАН

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Сибирского федерального научного центра агробиотехнологий Российской академии наук (далее соответственно - Положение, Центр) разработано в соответствии:

- с пунктом 2(1) Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583;

- с приказом Минобрнауки России от 14.03.2024 N 194 "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности "Научные исследования и разработки" (Зарегистрировано в Минюсте России 01.07.2024 N 78723);

- с приказом Минобрнауки России от 14.03.2024 N 195 "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 "Образование" (Зарегистрировано в Минюсте России 26.06.2024 N 78682);

- с приказом Минобрнауки России от 01.02.2021 N 73 "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по видам экономической деятельности "Деятельность творческая, деятельность в области искусства и организации развлечений" и "Деятельность библиотек, архивов, музеев и прочих объектов культуры" (Зарегистрировано в Минюсте России 20.04.2021 N 63190);

- с приказом Минобрнауки России от 01.02.2021 N 70 "Об утверждении

Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по видам экономической деятельности "Деятельность в области здравоохранения" и "Деятельность по уходу с обеспечением проживания" (Зарегистрировано в Минюсте России 20.04.2021 N 63189).

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

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

В Центре устанавливаются повременная и сдельная системы оплаты труда.

Повременная система оплаты труда предусматривает, что величина заработной платы работников зависит от фактически отработанного ими времени, учет которого ведется в табелях учета рабочего времени.

При сдельной оплате труда основным показателем для расчета заработной платы работников выступает объем изготовленной продукции (выполненных работ, оказанных услуг), независимо от потраченного времени.

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

Размеры окладов (тарифных ставок), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Центра, сформированного на календарный год.

Фонд оплаты труда работников Центра формируется за счет Финансового обеспечения Центра.

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

5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников Центра, в том числе при работе по совместительству. Оплата труда работников Центра, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы в отношении должности по основной работе и должности, замещаемой по трудовому договору о работе по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

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

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

8. Фиксированный размер оклада (тарифной ставки), размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера

предусматриваются в трудовом договоре с работником или в дополнительном соглашении к трудовому договору.

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

10. Штатное расписание Центра формируется на календарный год, исходя из финансового обеспечения Центра, и утверждается директором Центра. В случае необходимости внесения изменений в штатное расписание в течение календарного года, издается приказ о соответствующем изменении или утверждается новое штатное расписание.

II. Порядок и условия оплаты труда работников Центра

11. Системы оплаты труда работников Центра устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

профессиональных стандартов;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

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

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

Положения;

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

отраслевого (межотраслевого) соглашения;

мнения представительного органа работников;

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).

12. Оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат <1>.

<1> Часть 4, 3 статьи 129 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Рабочим, занятым на сельскохозяйственных работах в растениеводстве и животноводстве, тарификация работ осуществляется в соответствии со Справочником по тарификации механизированных и ручных работ в сельском, водном и лесном хозяйстве, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 03.11.1986 N 462/26-62 (ред. от 12.06.1989).

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

Размеры окладов (тарифных ставок) по ПКГ (уровням) приведены в приложении к Положению.

Размер часовой тарифной ставки при почасовой оплате труда определяется как месячная тарифная ставка, умноженная на 12 месяцев и деленная на норму рабочих часов по производственному календарю за конкретный год.

Размер дневной тарифной ставки определяется как месячная тарифная ставка, умноженная на 12 месяцев и деленная на норму рабочих дней по производственному календарю за конкретный год.

Сдельные расценки за произведенную продукцию, выполненную работу, оказанную услугу устанавливаются локальными нормативными актами Центра, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

13. Оклады (тарифные ставки) пересматриваются Центром в случае, если они установлены в меньшем размере, чем предусмотрено Положением. Принятие Положения не является основанием для снижения окладов (тарифных ставок), если они установлены в большем размере, чем предусмотрено Положением.

14. Оклады заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений Центра, за исключением окладов заместителей главного бухгалтера, устанавливаются на 10 - 20% ниже окладов руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений.

15. Размеры окладов (тарифных ставок) работников, не включенных в ПКГ, устанавливаются в зависимости от сложности труда.

16. В положении об оплате труда работников Центра, разрабатываемом Центром (включая филиалы), предусматриваются конкретные размеры окладов (тарифных ставок) по каждой должности и профессии или по группам должностей и профессий.

С учетом Финансового обеспечения Центром может производиться корректировка размеров окладов (тарифных ставок) работников, предусмотренных Положением, в сторону их повышения.

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

18. Оплата труда медицинских и фармацевтических работников Центра производится в порядке, установленном для указанных работников Центра по видам экономической деятельности "Деятельность в области здравоохранения" и "Деятельность по уходу с обеспечением проживания".

19. Оплата труда работников культуры и искусства Центра производится в порядке, установленном для указанных работников Центра по видам экономической деятельности "Деятельность творческая, деятельность в области искусства и организации развлечений" и "Деятельность библиотек, архивов, музеев и прочих объектов культуры".

20. С учетом условий труда работникам Центра устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III Положения.

21. Работникам Центра устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV Положения.

22. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Срок выплаты заработной платы за первую половину отработанного месяца устанавливается 24 числа текущего месяца, а за вторую половину месяца - 9 числа следующего месяца.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

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

25. 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.

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

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

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

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

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

Компенсационные выплаты работникам Центра, имеющих в своей структуре клинические, поликлинические подразделения (клиники), производятся в порядке, установленном для указанных работников сферы здравоохранения.

27. В местностях 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 производится в порядке и размере не ниже установленного трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

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

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

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

Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается работникам Центра, получающим оклад, - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. При оплате работы в выходные или нерабочие праздничные дни учитываются все стимулирующие и компенсационные выплаты в двойном размере.

30. Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится работникам Центра за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 04.04.2025 N 436 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время работникам Центра устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников и трудовыми договорами.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Для расчета часовой ставки используется норма рабочих часов нужного месяца по производственному календарю.

31. Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом более 2-х часов), в соответствии со статьей 263.1 Трудового кодекса Российской Федерации оплата труда устанавливается в повышенном размере. Размер повышения оплаты труда составляет 30 процентов.

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

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

34. Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.

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

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

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

IV. Порядок и условия установления выплат

стимулирующего характера

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

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

40. Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет Финансового обеспечения.

41. Конкретные выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Центром самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

42. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

43. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы для всех категорий работников Центра устанавливаются с учетом разрабатываемых в Центре показателей и критериев эффективности деятельности работников, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

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

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

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

Показатели эффективности деятельности работников формируются с учетом показателей эффективности деятельности Центра, показателей качества и объема оказываемых государственных услуг (выполнения работ) и утверждаются локальными нормативными актами Центра, определяющими систему оплаты труда, либо коллективным договором.

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

При осуществлении выплат стимулирующего характера учитываются:

а) 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);

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

другие показатели и условия;

б) для всех категорий работников Центра:

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

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

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

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

качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;

разработку и внедрение рационализаторских предложений;

другие показатели и условия.

в) для педагогических работников Центра по должностям профессорско-преподавательского состава:

использование новых эффективных технологий в процессе работы;

участие в методической работе, научной и инновационной деятельности Центра;

освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;

наличие разработанных и утвержденных основных образовательных программ (рабочих учебных планов) и иных обязательных документов по реализуемой дисциплине, курсу, по соответствующей специальности и направлению подготовки, своевременность их подготовки;

публикационная активность в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, в журналах, индексируемых в наукометрических базах данных;

издание учебников, учебных пособий, публикация монографии;

участие в международных, всероссийских, региональных научных мероприятиях (конференциях, научных семинарах (форумах), конгрессах, симпозиумах) с докладом;

наличие подготовленных преподавателем обучающихся - победителей и призеров всероссийских (международных) олимпиад, конкурсов и соревнований;

руководство научно-исследовательской работой обучающегося, представленной на международный, всероссийский, региональный научный конкурс, либо подготовка обучающегося к выступлению с научным докладом;

публикация научной статьи в сборнике научных трудов (материалов конференций) в соавторстве с обучающимся;

доля направлений подготовки и специальностей высшего образования, образовательные программы по которым реализуются с использованием дистанционных образовательных технологий;

присуждение ученой степени и (или) ученого звания и (или) почетного

звания.

г) для работников Центра, занятых в сфере сельского хозяйства:

качественное проведение сева, посадки культур в строго установленные агротехнические сроки;

своевременное и качественное проведение мероприятий по обработке почвы, уходу за пропашными культурами;

своевременное и качественное проведение мероприятий по борьбе с вредителями и болезнями сельскохозяйственных культур;

своевременная и качественная заготовка кормов;

своевременное проведение уборки урожая высокого качества в установленные сроки, с минимальными потерями зерна и другой продукции;

своевременная транспортировка зерна и другой продукции на склады, тока, в хранилища, а также недопущение потерь урожая и простоя уборочной техники;

высокое качество подработки зерна на токах, сортировки картофеля и другой продукции на сортировальных площадках;

повышение урожайности сельскохозяйственных культур;

повышение продуктивности животных;

своевременное выполнение плана случек с высоким процентом оплодотворяемости, снижение мертворожденного поголовья, отсутствие абортот и падежа животных;

своевременное и качественное проведение санитарно-профилактических мероприятий;

обеспечение сохранности поголовья животных;

качественное обслуживание животных;

повышение качества производимой продукции.

д) для директора филиала или иного обособленного подразделения (далее - ОП):

успешное выполнение ОП государственного задания на оказание услуг (выполнение работ) за определенный срок (квартал, год);

выполнение ОП целевых показателей (индикаторов) эффективности

работы;

удельный вес средств, полученных ОП из внебюджетных источников;

отсутствие замечаний от руководителей структурных подразделений Центра в части несвоевременного и некачественного предоставления ОП информации по их запросам;

доведение средней заработной платы научных сотрудников ОП к средней заработной плате в соответствующем субъекте Российской Федерации до необходимого уровня;

соблюдение сроков и порядка предоставления в Центр бюджетной и бухгалтерской отчетности, статистических форм отчетности.

46. При осуществлении выплат стимулирующего характера, указанных в пункте 38 Положения, для научных работников учитываются:

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

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

участие в экспертной деятельности;

наставничество;

научное руководство;

осуществление образовательной деятельности;

привлечение финансирования;

период адаптации к профессиональной деятельности;

б) качество выполняемых работ;

в) итоги работы.

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

При этом учитываются:

а) количественные показатели результативности научной деятельности:

количество публикаций в журналах "Белого списка";

общее количество опубликованных научных произведений по профилю научной деятельности Центра;

количество комплектов выпущенной конструкторской и технологической документации;

количество выпусков научных журналов;

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

количество выступлений с докладами на пленарных заседаниях научных конференций;

количество научно-популярных публикаций, подготовленных работником;

иные количественные показатели результативности научной деятельности, определяемые Центром самостоятельно;

б) критерии качества результатов научной деятельности:

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

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

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

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

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

иные критерии качества результатов научной деятельности, определяемые Центром самостоятельно.

48. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за участие в экспертной деятельности устанавливаются научным работникам, выступающим в качестве экспертов.

Количественными показателями результативности экспертной деятельности научных работников могут являться:

количество проведенных экспертиз с выдачей соответствующих экспертных заключений;

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

иные количественные показатели результативности экспертной деятельности, определяемые Центром самостоятельно.

49. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за наставничество устанавливаются научным работникам, закрепленным в качестве наставников.

50. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за научное руководство устанавливаются научным работникам, обеспечивающим научно-методическое руководство научными школами и направлениями Центра, научное руководство формированием и выполнением работ по привлечению и осуществлению научных грантов, научно-технических программ, контрактов и договоров, руководство (научной) научно-исследовательской деятельностью аспирантов, направленной на подготовку диссертации к защите.

51. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за осуществление образовательной деятельности устанавливаются научным работникам, привлекаемым к осуществлению образовательной деятельности по программам подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре, дополнительным профессиональным программам - программам повышения квалификации, программам профессиональной переподготовки.

Количественными показателями результативности образовательной деятельности научных работников могут являться:

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

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

количество разработанных образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ;

иные количественные показатели результативности образовательной деятельности, определяемые Центром самостоятельно.

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

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

на безвозмездной основе (гранты, пожертвования);

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

по договорам на оказание информационных и аналитических услуг;

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

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

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

от иных видов деятельности, предусмотренных уставом Центра.

53. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы на период адаптации к профессиональной деятельности устанавливаются научным

работникам до 35 лет включительно, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые принятым на работу в соответствии с направлением подготовки (полученной специальностью) в течение одного года со дня получения профессионального образования (далее - молодые научные работники).

Молодым научным работникам в течение 3 лет после получения профессионального образования устанавливается ежемесячная выплата в размере 20% оклада.

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

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

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

наличие ученой степени, ученого звания;

наличие у работника иных достижений, перечень которых определяется Центром самостоятельно.

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

56. Премияльные выплаты по итогам работы назначаются с учетом индивидуальных результатов труда каждого научного работника, а также

характера и степени его участия в достижении коллективных результатов труда:

при достижении индивидуальных количественных и качественных показателей результативности труда научного работника;

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

при достижении показателей эффективности деятельности Центра.

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

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

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться на постоянной основе до прекращения трудового договора (постоянные выплаты) либо на определенный срок, не превышающий срока действия трудового договора (срочные выплаты), а также могут носить разовый характер (единовременные выплаты, премии).

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

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

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

61. Порядок установления и размеры стимулирующих выплат работникам Центра за счет средств от приносящей доход деятельности за выполненные работы, оказанные услуги, произведенную и реализованную продукцию и иные виды деятельности, предусмотренные уставом, регламентируются отдельным локальным нормативным актом.

V. Условия оплаты труда директора Центра, его заместителей, главного бухгалтера

62. Условия оплаты труда директора 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.

63. Размер оклада директора 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 указывается в трудовом договоре директора Центра либо в дополнительном соглашении к нему.

64. Оклады заместителей директора и главного бухгалтера Центра устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада директора Центра.

65. Директору Центра устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам работы.

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

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

68. Директору Центра устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой III Положения в зависимости от условий труда.

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

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

VI. Другие вопросы

71. Выплата материальной помощи директору Центра производится по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации на основании подтверждающих документов в следующих случаях:

а) вступление в брак директора Центра (в размере оклада);

б) рождение ребенка у директора Центра (в размере оклада);

в) смерть супруга, супруги, родителей, детей директора Центра (в размере оклада);

г) утрата или повреждение имущества директора Центра в связи с несчастным случаем, стихийным бедствием (в размере оклада);

д) 50-летие, 60-летие директора Центра и далее каждые пять лет (в размере оклада);

е) болезнь директора Центра свыше одного месяца подряд (в размере оклада).

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

73. Решение о выплате материальной помощи директору Центра оформляется приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

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

75. Решение об оказании материальной помощи заместителям директора Центра, главному бухгалтеру Центра и работникам принимается директором Центра на основании мотивированного письменного заявления соответствующего работника и документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи.

76. Работникам Центра могут выплачиваться иные выплаты социального характера (в том числе в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам и праздникам, в связи с получением государственных наград Российской Федерации и ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации) в пределах экономии фонда оплаты труда.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников СФНЦА РАН

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ТАРИФНЫХ СТАВОК)
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ
ГРУППАМ (УРОВНЯМ)**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Размер оклада (месячной тарифной ставки), руб.
I. Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников сферы научных исследований и разработок <1>		
1. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня		
1.1	1 квалификационный уровень	7 767
1.2	2 квалификационный уровень	8 620
1.3	3 квалификационный уровень	9 398
1.4	4 квалификационный уровень	10 018
2. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников третьего уровня		
2.1	1 квалификационный уровень	10 584
2.2	2 квалификационный уровень	11 429
2.3	3 квалификационный уровень	12 382
2.4	4 квалификационный уровень	13 332
3. Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений		
3.1	1 квалификационный уровень	15 114
3.2	2 квалификационный уровень	17 472
3.3	3 квалификационный уровень	20 382
3.4	4 квалификационный уровень	23 709
3.5	5 квалификационный уровень	27 451

II. Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих <2>		
4. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"		
4.1	1 квалификационный уровень	6 073
4.2	2 квалификационный уровень	6 256
5. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"		
5.1	1 квалификационный уровень	7 049
5.2	2 квалификационный уровень	7 824
5.3	3 квалификационный уровень	8 599
5.4	4 квалификационный уровень	9 020
5.5	5 квалификационный уровень	9 586
6. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"		
6.1	1 квалификационный уровень	12 522
6.2	2 квалификационный уровень	13 524
6.3	3 квалификационный уровень	14 650
6.4	4 квалификационный уровень	15 652
6.5	5 квалификационный уровень	16 904
7. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня"		
7.1	1 квалификационный уровень	18 171
7.2	2 квалификационный уровень	19 078
7.3	3 квалификационный уровень	20 168
III. Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования <3>		

8. Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений		
8.1	1 квалификационный уровень (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 - 5 квалификационным уровням)	6 459
8.2	2 квалификационный уровень	7 626
8.3	3 квалификационный уровень	8 322
8.4	4 квалификационный уровень	9 014
8.5	5 квалификационный уровень	9 744
8.6	6 квалификационный уровень	10 327
IV. Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников сельского хозяйства <4>		
9. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников сельского хозяйства второго уровня"		
9.1	1 квалификационный уровень	11 151
9.2	2 квалификационный уровень	11 436
9.3	3 квалификационный уровень	11 779
9.4	4 квалификационный уровень	12 237
10. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников сельского хозяйства третьего уровня"		
10.1	1 квалификационный уровень	12 522
10.2	2 квалификационный уровень	13 524
10.3	3 квалификационный уровень	14 650
10.4	4 квалификационный уровень	15 652
11. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников сельского хозяйства четвертого уровня"		
11.1	1 квалификационный уровень	18 171

11.2	2 квалификационный уровень	18 552
V. Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников средств массовой информации <5>		
12. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников печатных средств массовой информации первого уровня"		6 181
13. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников печатных средств массовой информации второго уровня"		
13.1	1 квалификационный уровень	6 945
13.2	2 квалификационный уровень	7 787
13.3	3 квалификационный уровень	8 109
14. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня"		
14.1	1 квалификационный уровень	11 225
14.2	2 квалификационный уровень	12 314
14.3	3 квалификационный уровень	13 802
14.4	4 квалификационный уровень	15 119
15. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников печатных средств массовой информации четвертого уровня"		
15.1	1 квалификационный уровень	15 773
15.2	2 квалификационный уровень	16 543
15.3	3 квалификационный уровень	16 959
VI. Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих <6>		
16. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
16.1	1 квалификационный уровень	9 629
16.2	2 квалификационный уровень	9 876
17. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		

профессии рабочих второго уровня"		
17.1	1 квалификационный уровень	12 068
17.2	2 квалификационный уровень	13 222
17.3	3 квалификационный уровень	13 607
17.4	4 квалификационный уровень	13 916

<1> Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 3 июля 2008 г. N 305н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 июля 2008 г., регистрационный N 12001) с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. N 740н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный N 13147).

<2> Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 июня 2008 г., регистрационный N 11858) с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 декабря 2008 г. N 718н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 января 2009 г., регистрационный N 13140).

<3> Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 22 мая 2008 г., регистрационный N 11725).

<4> Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 июля 2008 г. N 339н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 31 июля 2008 г., регистрационный N 12048).

<5> Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18.07.2008 N 342н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 31 июля 2008 г., регистрационный N 12046).

<6> Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 23 июня 2008 г., регистрационный N 11861) с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 августа 2008 г. N 417н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 августа 2008 г., регистрационный N 12150).