

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
Федерального государственного бюджетного учреждения науки
«Федеральный исследовательский центр
Южный научный центр Российской академии наук»
(ЮНЦ РАН)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки «Федеральный исследовательский центр Южный научный центр Российской академии наук» (далее – Положение, ЮНЦ РАН, центр) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 2 июля 2013г. № 185-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу законодательных актов (отдельных положений законодательных актов) Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Постановлением Правительства РФ от 22.04.2006 г. №236 «О реализации в 2006-2008 годах пилотного проекта совершенствования системы оплаты труда научных работников и руководителей научных учреждений и научных работников научных центров Российской академии наук», постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных 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 сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», приказом ФАНО России от 15 апреля 2016г. №16н «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений сферы научных исследований и разработок, подведомственных Федеральному агентству научных организаций», распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012г. № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях на 2012-2018 гг.», Планом мероприятий («дорожной картой») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки» утвержденным распоряжением Правительства Российской Федерации от 30.04.2014 г. № 722-р, Уставом ЮНЦ РАН.

1.2. По настоящему Положению осуществляется оплата труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки «Федеральный исследовательский центр Южный научный центр Российской академии наук» (в дальнейшем – ЮНЦ РАН, Центр):

- научным сотрудникам и работникам;
- административно-управленческому персоналу;
- инженерно-техническому персоналу;

- вспомогательному персоналу;
- медицинским работникам;
- работникам рабочих специальностей.

1.3. Положение вводится с целью усиления материальной заинтересованности работников в результатах труда, повышения качества работы, призвано стимулировать эффективность работы сотрудников ЮНЦ РАН.

1.4. На работников ЮНЦ РАН распространяются нормативные документы Российской Федерации в части государственных гарантий по оплате труда, в том числе минимального размера оплаты труда, сроков и очередности заработной платы, обязательных выплат компенсационного и квалификационного характера, оплаты отпусков, назначения и выплаты пенсий, начисления и оплаты страховых взносов в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования.

1.5. Настоящее Положение распространяется на всех работников ЮНЦ РАН, перечисленных в п.1.2., вне зависимости от источника средств, из которого формируется фонд оплаты труда.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится в соответствии с настоящим Положением пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совмещения, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Экономия фонда оплаты труда за счет всех источников финансирования может быть использована для выплат социального характера, включая оказания материальной помощи.

1.8. Система оплаты труда включает в себя размеры и порядок установления работникам ЮНЦ РАН:

- должностных окладов;
- выплат компенсационного характера за особые условия труда;
- выплат стимулирующего характера и премиальных выплат;
- выплат социального характера.

2. Порядок и условия оплаты труда работников ЮНЦ РАН

2.1. Системы оплаты труда работников ЮНЦ РАН устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководства, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- единого тарифно-квалификационного справочника должностей работников сферы научных исследований и разработок;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях;
- рекомендаций Федерального агентства научных организаций (ФАНО России).

2.2. В соответствии с приказом ФАНО России от 16 апреля 2016 г. № 16 н должности работников ЮНЦ РАН, в том числе научные, отнесены к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) на основании приказов Министерства здравоохранения и социального развития РФ:

- от 3 июля 2008г. № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»;
- от 29 мая 2008г. №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- от 29 мая 2008г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»;

- от 06 августа 2007г. №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

2.3. Размеры окладов научных работников ЮНЦ РАН установлены в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 22.05.2006 г. №236 «О реализации в 2006-2008 годах пилотного проекта совершенствования системы оплаты труда научных работников и руководителей научных учреждений и научных работников научных центров Российской академии наук» с учетом последующей индексации окладов.

В соответствии с пунктом 4 статьи 163 Федерального закона от 2 июля 2013 г. №185-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу законодательных актов (отдельных положений законодательных актов) Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» с 1 сентября 2013 г. доплаты за ученые степени доктора наук и кандидата наук включены в оклады научных работников ЮНЦ РАН, по которым тарифно-квалификационными требованиями предусмотрены ученые степени, в размерах, действовавших до дня вступления в силу указанного Федерального закона.

При присуждении научному сотруднику (работнику) ученой степени ему устанавливается новый должностной оклад на основании заявления научного работника с приложением копии приказа или диплома о присуждении ученой степени.

Размеры окладов научных работников (сотрудников) ЮНЦ РАН приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.4. Размеры окладов служащих (административно-управленческого и вспомогательного персонала) ЮНЦ РАН установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, но не менее размера окладов, действовавших в ранее применяемой системе оплаты труда (п. 7 Примерного Положения об оплате труда, утвержденного приказом ФАНО России от 15.04.2016 г. № 16н).

Размеры окладов административно-управленческого, вспомогательного персонала ЮНЦ РАН по соответствующим ПКГ приведены в приложении № 2 к настоящему Положению.

2.5. Размеры должностных окладов экипажей судов и медицинских работников установлены в соответствии с приложением № 3 Примерного Положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений сферы здравоохранения, подведомственных ФАНО, утвержденного приказами Минздравсоцразвития РФт № 391н от 28.08.2008г., № 526 от 06.08.2007г. на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

2.6. Размеры окладов работников ЮНЦ РАН, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, установлены в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих приведены в приложении № 4 к настоящему Положению.

2.7. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений ЮНЦ РАН, за исключением оклада (должностного оклада) заместителя главного бухгалтера, устанавливаются на 10% (при наличии высшего образования) и на 30% (без высшего образования) ниже оклада руководителя структурного подразделения.

2.8. Должностные оклады руководящих сотрудников ЮНЦ РАН устанавливаются в процентном соотношении к окладу Председателя Центра:

оклад научного руководителя - 95 %;

оклады заместителей Председателя по научной работе - 90 %;

оклады заместителей Председателя по иным вопросам и главного бухгалтера - 80 %

Размеры должных окладов приведены в приложении № 5 к настоящему Положению.

2.9. Должностные оклады по должностям, не вошедшие в профессиональные квалификационные группы, приведены в приложении № 6 к настоящему положению.

2.10. Размер должностного оклада и выплаты стимулирующего характера Председателя ЮНЦ РАН определяется Федеральным агентством научных организаций России.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1 Сотрудникам ЮНЦ РАН устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

а) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными (или) опасными и иными особыми условиями труда по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ);

б) 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);

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

3.2. Порядок и размеры компенсационных выплат определяются в соответствии с законодательством РФ.

3.3. При совмещении должностей (профессий) работникам ЮНЦ РАН производится выплата в размере 25% от оклада по совмещаемой должности. В случае совмещения двух и более должностей (профессий), доплата устанавливается по каждой должности отдельно.

Научным сотрудникам, выполняющим дополнительную работу в порядке совмещения должностей, в 2018г. выплата производится в целях реализации Указа Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

Размер выплаты за совмещение должностей устанавливается на календарный год, пересматривается ежегодно и может быть изменен как в большую, так и меньшую сторону в зависимости от объемов финансирования.

При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится выплата в размере 25% по основной должности, определенной трудовым договором.

При расширении зон обслуживания, увеличении объема работы доплата может быть установлена как процент от оклада по занимаемой должности, так и в твердой денежной сумме. Размер доплаты по указанным основаниям определяет индивидуально в зависимости от объема выполняемых работ.

При совмещении должности научного руководителя, заместителей председателя центра, ученого секретаря, исполнении обязанностей председателя центра, главного бухгалтера, заместителей председателя, ученого секретаря на время их отсутствия, доплата устанавливается в размере 100% оклада по совмещаемой должности.

3.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам ЮНЦ РАН за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам ЮНЦ РАН устанавливается в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к должностному окладу, установленному в трудовом договоре.

Размер и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах (дополнительных соглашения) работников и устанавливаются приказом Председателя. Основанием для издания приказа является результаты СОУТ, заявление работника и/или служебная записка руководителя структурного подразделения с обоснованием необходимости установления конкретного вида выплат, которая визируется в финансово-экономическом отделе на предмет наличия финансовых средств, уточнения размере выплат и определения источника финансирования.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего и социального характера.

4.1. В соответствии со ст. 129 ТК РФ в целях поощрения работников ЮНЦ РАН за выполненную работу в ЮНЦ РАН устанавливаются стимулирующие выплаты. Стимулирующие выплаты не являются обязательными и устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность, интенсивность и качество работы конкретного

работника, а также при отсутствии сбоев и нарушений в работе. Стимулирующая выплата носит персонифицированный характер и максимальными размерами не ограничивается.

4.2. Средства, направляемые на выплаты стимулирующего характера, формируются за счет средств субсидий и средств от приносящей доход деятельности.

Помимо указанных средств для выплаты стимулирующих надбавок может использоваться экономия фонда оплаты труда.

Стимулирующие надбавки устанавливаются в процентном отношении к установленному должностному окладу или в абсолютном размере.

4.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются в зависимости от выполнения показателей и критериев эффективности труда. Виды выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 г. № 818:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы - критериями являются показатели трудовой деятельности работника, позволяющие реально оценить результат (итог) порученной работы, задания за конкретный период (в том числе особый режим работы, выполнение сверхплановых заданий; руководство структурным подразделением; особо важные, сложные и срочные работы; особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения центра; увеличение объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями сотрудника; инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности – указанные выплаты максимальными размерами не ограничиваются.

- выплаты за качество выполняемых работ – критериями являются оценка особенностей, свойств, отличающих выполнение работы данным специалистом от других работников (в том числе за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа центра; непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и др.; качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства центра; высокий профессионализм; участие в разработке, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также участие в семинарах, проводимых ЮНЦ РАН, выступлений по поручению руководства ЮНЦ РАН на конференциях и симпозиумах; публикационная активность в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, журналах, индексируемых в наукометрических базах данных; публикации по профилю научной деятельности ЮНЦ РАН монографий, книг и учебников; трудовой вклад научного работника при выполнении проводимых ЮНЦ РАН научно-исследовательских работ в составе временных творческих коллективов; публикации по профилю научной деятельности ЮНЦ РАН монографий, книг и учебников; создание и регистрацию результатов интеллектуальной деятельности; участие в методической работе и инновационной деятельности ЮНЦ РАН; использование новых эффективных технологий в процессе работы; за успешное выполнение плана научно-исследовательских работ ЮНЦ РАН и других работ исследовательского характера за определенный срок (месяц, квартал, год) или по завершении работы (этапа); выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности ЮНЦ РАН) – указанные выплаты максимальными размерами не ограничиваются;

- премиальные выплаты по итогам работ – критериями являются показатели трудовой деятельности за отдельно взятый или совокупный период (в том числе за высокие достижения в труде, за выполнение особо важных заданий, за общие результаты работы, за участие в различных конкурсах, проводимых в ЮНЦ РАН и других мероприятиях) с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы в соответствующем периоде – указанные выплаты максимальными размерами не ограничиваются.

4.4. Для медицинских работников:

- удовлетворенность сотрудников качеством медицинской помощи;

- качественное выполнение стандартов медицинской помощи и порядков оказания медицинской помощи, соблюдение клинических рекомендаций, протоколов лечения больных;
- внедрение в ЮНЦ РАН передовых методов диагностики, профилактики и предупреждения заболеваний.

4.5. Главному бухгалтеру центра стимулирующие выплаты устанавливаются при условии соблюдения правил бухгалтерского учета, недопущения финансовых и налоговых нарушений в деятельности центра.

4.6. Руководителям структурных подразделений, в том числе обособленных, стимулирующие выплаты устанавливаются при условии отсутствия сбоев в работе и качественного выполнения своих основных задач и функций подразделения, непосредственно им подчиненных.

4.7. Руководителям научных подразделений стимулирующие выплаты устанавливаются также при условии выполнения подразделением государственного задания, за поиск новых направлений исследований, привлечение внебюджетных источников финансирования. Размер стимулирующих выплат руководителям научных подразделений зависит от численности сотрудников данного подразделения. Данный пункт распространяется на научных сотрудников, выполняющих в дополнение к своим основным обязанностям, обязанности руководителя структурного подразделения.

4.8. Научным сотрудникам в соответствии с эффективным контрактом устанавливается стимулирующая надбавка за научную деятельность.

Данная надбавка устанавливается по основному месту работы в соответствии с достигнутыми Показателями результативности научной деятельности (ПРНД). Порядок и условия выплаты стимулирующих надбавок за научную деятельность устанавливается Положением об эффективном контракте научных сотрудников ЮНЦ РАН.

Выплаты могут производиться ежемесячно, поквартально, по полугодиям или раз в год.

4.9. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются ЮНЦ РАН самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, сформированного из всех источников.

4.10. В отношении научных работников, административно-управленческого, инженерно-технического, вспомогательного персоналов и работников ЮНЦ РАН, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, решение об установлении стимулирующих выплат, выплат компенсационного характера и премиальных выплат, а также их размер определяется Комиссией по определению выплат компенсационного, стимулирующего или премиального характера (далее – Комиссия по надбавкам), состав и регламент которой утверждается приказом Председателя ЮНЦ РАН.

При отсутствии или недостатке финансовых средств, ухудшении качества выполняемой работы, нарушении сроков ее выполнения, наложении на работника дисциплинарного взыскания, проявления иных негативных факторов, стимулирующие выплаты могут быть уменьшены или отменены в одностороннем порядке. Основанием для этого является отсутствие (недостаточность) финансирования и представление руководителя структурного подразделения с обоснованием уменьшения или отмены надбавки. Отмена или уменьшение стимулирующих выплат подается на рассмотрение Комиссии и оформляется приказом Председателя. Стимулирующие выплаты могут быть возобновлены в прежних или иных размерах при возникновении или введении оснований для такого возобновления в аналогичном порядке с процедурой установления выплат.

Полностью или частично лишаются стимулирующих выплат сотрудники центра за:

- невыполнение государственного задания;
- невыполнение должностных обязанностей;
- нарушение трудовой дисциплины;
- нанесение центру материального ущерба и др.

4.11. Количество стимулирующих выплат каждому сотруднику не ограничивается.

4.12. Стимулирующие выплаты устанавливаются на определенный срок, но не более одного года, на основании представления (рапорт, служебная записка, заявление и пр.) руководителя структурного подразделения.

Размер стимулирующей выплаты пересматривается при переводе работника на иную должность (работу) и /или в другое структурное подразделение, а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

4.13. Комиссия по надбавкам рассматривает вопрос установления выплат компенсационного, премиального или стимулирующего характера (ежемесячно, поквартально и по итогам года) с учетом вклада каждого работника (сотрудника) на основании представлений руководителей подразделений ЮНЦ РАН, а также научных руководителей или ответственных исполнителей НИР в срок не позднее 20 числа каждого месяца.

4.14. Решение комиссии оформляется протоколом. В срок до 30 числа на основании протокола ежемесячно издается приказ Председателя ЮНЦ РАН об установлении выплат стимулирующего характера и премиальных выплат.

4.15. Для медицинских работников ЮНЦ РАН, помимо ежемесячных стимулирующих выплат в соответствии с п. 4.4. настоящего Положения, устанавливаются постоянные стимулирующие выплаты:

За стаж непрерывной работы на должностях медицинских работников:

от 1 года до 3 лет – 10 % от оклада;

от 3 лет до 5 лет – 20% от оклада

от 5 лет – 30 % от оклада.

Повышающие коэффициенты к окладу за квалификационную категорию, наличие почетного звания:

за вторую квалификационную категорию – 1,1;

за первую квалификационную категорию – 1,2;

за высшую квалификационную категорию – 1,3;

за наличие почетного звания – 1,1.

Повышающие коэффициенты к окладу за квалификационную категорию, наличие почетного звания суммируются по каждому из оснований.

Повышающий коэффициент к окладу за наличие почетного звания применяется только по основной работе.

При наличии у работника двух почетных званий «Народный врач» и «Заслуженный врач» упомянутый коэффициент применяется по одному из оснований.

Размер выплаты за качество выполняемых работ определяется путем умножения оклада (должностного оклада) на соответствующий коэффициент.

В стаж работы, дающий право на получение работниками надбавки за стаж непрерывной работы на должностях медицинских работников (далее именуется – надбавка за стаж работы), засчитывается время работы по основной работе на должностях медицинских работников в медицинских организациях и на должностях медицинских работников в медицинских подразделениях иных организаций.

В случаях увольнения медицинских работников и последующем приеме их на работу стаж работы сохраняется, если перерыв между днем увольнения и днем приема не превысил одного месяца.

При этом перерыв в работе в стаж работы не засчитывается.

Стаж работы определяется отделом кадров, подготавливающим заключение об установлении стажа работы для выплаты надбавки за продолжительность непрерывной работы.

На основании заключения отделом кадров подготавливается приказ о назначении надбавки. Заключение приобщается к личному делу работника. При приеме на работу надбавка за стаж работы устанавливается в приказе о приеме на работу.

Повышающие коэффициенты к окладу за квалификационную категорию, наличие почетного звания устанавливаются приказом по личному составу по заявлению работника с представлением копии подтверждающего документа. Стимулирующая надбавка по этому

основанию назначается с даты присуждения квалификационной категории, присвоения почетного звания.

4.15. Выплаты стимулирующего характера производятся вместе с заработной платой в сроки, установленные для ее выдачи.

5. Порядок и условия установления премиальных выплат.

Премирование сотрудников осуществляется в целях повышения материальной заинтересованности работников Центра, повышения эффективности труда, усиления творческой активности и результативности труда.

Премиальный фонд Центра формируется за счет экономии фонда оплаты труда, финансируемого за счет средств субсидии на выполнение государственного задания и средств приносящей доход деятельности.

Премирование сотрудников предусматривает дифференцированный подход к поощрению сотрудников в зависимости от специфики, выполняемой ими деятельности, личного вклада в коллективные результаты работы.

Премируются работники, занятые в Центре любым видом трудовой деятельности: научно-исследовательской, административно-управленческой, административно-хозяйственной и иной вспомогательной деятельностью.

Порядок предоставления премиальных выплат оговорен п.4.11., 4.12. Размер премий устанавливается приказом Председателя в зависимости от степени участия сотрудников или их содействия в научно-исследовательском и административно-хозяйственном процессах Центра и предельными суммами не ограничиваются.

На общих основаниях сотрудники Центра могут премироваться:

- ежемесячно, ежеквартально и по итогам года, за успешное и добросовестное выполнение своих трудовых обязанностей.
- единовременно: участники Великой Отечественной войны, за достижения и успехи трудовой деятельности; в связи с юбилейными датами (50 лет и далее через каждые 10 лет, до 70 лет включительно);
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде премирования;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;
- участие в течение периода премирования в выполнении особо важных работ, мероприятий.

Критерии оценки эффективности работы при назначении премий определяются в зависимости от приоритетов деятельности Центра.

Критериями премирования в Центре являются:

- внедрение инновационных и новых технологий в научный процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание Центра, административное управление Центром; финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности Центра, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет;
- рейтинговая оценка научной деятельности;
- обеспечение качественной работы подразделений Центра, связанных с эксплуатационным, инженерным и хозяйственным обслуживанием, административным, финансово-экономическим, социальным, кадровым, бухгалтерским, и других процессах управления Центром, обеспечения безопасности Центра, соблюдение правил охраны труда и техники безопасности работы Центра, пожарной безопасности, других процессов, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности Центра;
- качественное и оперативное выполнение особо срочных и особо важных заданий руководства Центра (структурного подразделения);

• оперативная подготовка и качественное проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий), связанных с основной деятельностью Центра;

• своевременная и качественная подготовка и издание монографий, книг и т.д.;

• получение свидетельства о РИД;

• руководство научной работой студентов и достижение ими качественных результатов в научных исследованиях;

• многолетняя и безупречная работа в Центре;

• своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей;

• качественная и оперативная подготовка объектов к отопительному сезону;

• своевременное и качественное выполнение федеральных целевых программ, хозяйственных договоров, грантов, программ различного уровня.

Размер премии устанавливается в зависимости от конкретного результата труда и предельными размерами не ограничивается.

6. Материальная помощь

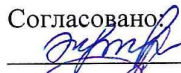
6.1. Материальная помощь является одним из видов социальной поддержки сотрудников центра. Может выплачиваться за счет средств субсидий на выполнение государственного задания, а также за счет внебюджетных средств.

6.2. Материальная помощь выплачивается в виде единовременной поддержки конкретному члену коллектива по приказу Председателя на основании личного заявления сотрудникам по согласованию с руководителем подразделения. Заявление визируется в финансово-экономическом отделе на предмет наличия финансовых средств, уточнения размера выплат и определения источника финансирования.

6.3. Основанием к оказанию материальной помощи может служить тяжелое материальное положение работника, необходимость медицинского обследования и дальнейшего лечения на платной основе, приобретение лекарственных препаратов, необходимость санаторно-курортного лечения и отдыха, жизненные ситуации, требующие срочных финансовых затрат (смерть близких родственников, рождение ребенка) и т.д.

6.4. Размер материальной помощи, выделяемой сотрудникам Центра, устанавливается распоряжением (приказом) Председателя, по заявлению сотрудника, рапорту руководителя подразделения, заместителя председателя ЮНЦ РАН, ее величина предельными размерами не ограничивается.

Согласовано:

 Жукова С.А., гл. бухгалтер
 Трушина И.С. начальник ФЭО
 Подоян Е.И. начальник ОК
 Маронов С.М., начальник ОДПО

**Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников ЮНЦ РАН**

**РАЗМЕРЫ
ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ
КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ (ПКГ) /КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ
(приказ Минздравсоцразвития РФ № 305 н от 03.07.2008г.)**

№ п/п	Должность	Размер должностного оклада (руб. в мес.)	Профессиональная квалификационная группа (ПКГ)/ квалификационный уровень
1.	стажер-исследователь	12 685	ПКГ должностей научно-технических работников 2 уровня / 4 квалификационный уровень
2.	инженер-исследователь	12 685	ПКГ должностей научно-технических работников 3 уровня / 2 квалификационный уровень
3.	младший научный сотрудник	14 588	ПКГ должностей научных работников и руководителей структурных подразделений /1 квалификационный уровень
		17 588*	
4.	Научный сотрудник	16 744	
		19 744*	
5.	старший научный сотрудник	19 281	ПКГ должностей научных работников и руководителей структурных подразделений /2 квалификационный уровень
		22 281*	
		26 281**	
6.	ведущий научный сотрудник	22 198	ПКГ должностей научных работников и руководителей структурных подразделений /3 квалификационный уровень
		25 198*	
		29 198**	
7.	главный научный сотрудник	25 496	ПКГ должностей научных работников и руководителей структурных подразделений /4 квалификационный уровень
		32 496**	
8.	ученый секретарь	32 496	
9.	заведующий (начальник) научно-исследовательским отделом	32 496	
10.	заведующий (начальник) научно-исследовательским лабораторией	28 496	
11.	руководитель научной группы или сектора	25 496	

* с учетом ученой степени кандидата наук

** с учетом ученой степени доктора наук

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников ЮНЦ РАН

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) РАБОТНИКОВ
АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО, ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА
ЮНЦ РАН ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ (ПКГ)
/КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ

(Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008г. № 247н)

	Наименование должности	Размер должностного оклада (руб. в мес.)	Профессиональная квалификационная группа (ПКГ)/ квалификационный уровень
1.	лаборант (без ВО/ с ВО)	10 783 / 12 685	ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»/ 1 квалификационный уровень
2.	техник	5 082	
3.	заведующий канцелярией	14 588	ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»/ 2 квалификационный уровень
4.	заведующий хозяйством	10 783	
5.	старший лаборант (с в/о)	12 685	
6.	заведующая научно-технической библиотекой	16 744	ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»/ 3 квалификационный уровень
7.	инженер по охране труда	12 685	ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» / 1 квалификационный уровень
8.	инженер	12 685	
9.	инженер по ремонту	12 685	
10.	специалист по кадрам	12 685	
11.	экономист	12 685	
12.	бухгалтер	12 685	
13.	юрисконсульт	12 685	
14.	инженер - энергетик (энергетик)	14 588	
15.	менеджер (по снабжению)	14 588	
16.	специалист по связям с общественностью	15 856	
17.	должности служащих первого квалификационного уровня по которым устанавливается внутри должностная категория, «старший»	14 588	ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» / 3 квалификационный уровень
18.	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться	15 856/16 744	ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» / 4 квалификационный уровень

	Наименование должности	Размер должностного оклада (руб. в мес.)	Профессиональная квалификационная группа (ПКГ)/ квалификационный уровень
	производное должностное наименование «ведущий»		
19.	главные специалисты в отделах (лабораториях)	18 013	ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» / 5 квалификационный уровень
20.	заместитель главного бухгалтера	18 013	
21.	начальник отдела кадров	18 013	ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»/ 1 квалификационный уровень
22.	начальник отдела материально-технического снабжения	18 013	
23.	начальник отдела договорно-правовой работы, управления имуществом и организации закупок	18 013	
24.	начальник финансово-экономического отдела	19 281	
25.	главный энергетик	19 281	ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»/ 2 квалификационный уровень

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников ЮНЦ РАН

**РАЗМЕР ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) РАБОТНИКОВ ЭКИПАЖЕЙ
СУДОВ И МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ ЮНЦ РАН ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ
КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРАППАМ (ПКГ)/КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ
(приказы Минздравсоцразвития РФ № 391 н от 28.08.2008г., № 526 от 06.08.2007г.)**

№ п/п	Должность	Должностной оклад, рублей в месяц	Профессиональная квалификационная группа (ПКГ)/ квалификационный уровень
1	матрос	10 783	ПКГ должностей работников морского транспорта 2 уровня
2	повар судовой	14 588	
3	Помощник капитана судна валовой вместимостью менее 500 регистровых тонн; механик судна с главным двигателем общей мощностью менее 750 кВт, (второй помощник, второй механик)	13 200	ПКГ должностей работников морского транспорта 3 уровня / 1 квалификационный уровень
4	Старший помощник капитана судна валовой вместимостью менее 500 регистровых тонн	16 744	ПКГ должностей работников морского транспорта 3 уровня / 2 квалификационный уровень
5	Старший механик судна с главным двигателем общей мощностью менее 750 кВт;	16 744	ПКГ должностей работников морского транспорта 3 уровня / 3 квалификационный уровень
6	Капитан судна валовой вместимостью менее 500 регистровых тонн	18 013	ПКГ должностей работников морского транспорта 3 уровня / 4 квалификационный уровень
7	Медицинская сестра	6 237	ПКГ должностей медицинских и фармацевтических работников / 3 квалификационный уровень
8	Заведующая медпунктом, врач-терапевт	12 180	ПКГ Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников ЮНЦ РАН

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ ПО РАЗРЯДАМ ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ
В СООТВЕТСТВИИ С ЕДИНЫМ ТАРИФНО - КВАЛИФИКАЦИОННЫМ
СПРАВОЧНИКОМ РАБОТ И ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ

№ п/п	Разряд выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Минимальный размер оклада, рублей (прил. №2 к приказу ФАНО от 16.04.2016г. №16н)
1.	1 разряд	5 554
2.	2 разряд уборщик служебных помещений сторож (вахтер)	6 110
3.	3 разряд Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий Электрослесарь	6 943
4.	4 разряд водитель автомобиля	8 053
5.	5 разряд Диспетчер автомобильного транспорта	8 701
6.	6 разряд	9 256
7.	7 разряд	9 534
8.	8 разряд	9 812

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
работников ЮНЦ РАН

Должности руководящего состава, оклады которых устанавливаются пропорционально окладу директора		
1	Председатель	56 264*
2	Научный руководитель	53 451
3	Заместитель председателя по науке	50 638
4	Заместитель председателя по персоналу	45 011
5	Заместитель председателя по организационным вопросам	45 011
6	Главный бухгалтер	45 011

* устанавливается ФАНО России

Приложение № 6
к Положению об оплате труда
работников ЮНЦ РАН

ДОЛЖНОСТИ, НЕ ВОШЕДШИЕ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ
КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей в месяц)
1.	Заведующий музеем истории, этнографии и культуры Приазовья	25 496
2.	Главный инженер	18 013
3.	Начальник редакционно-издательского отдела	18 013
4.	Ведущий специалист по государственным закупкам	16 744
5.	Ведущий редактор	15 856
6.	Помощник руководителя	16 744
7.	Пресс-секретарь	15 856
8.	Старший специалист по государственным закупкам	14 588
9.	Начальник отдела транспорта	14 588
10.	Старший художественный редактор	14 588
11.	Старший редактор	14 588
12.	Начальник базы/стационара	12 685
13.	Дизайнер	12 685
14.	Редактор	12 685
15.	Специалист (с в/о)	12 685
16.	Специалист (без в/о)	10 783

(наименование подразделения)

[illegible]