

## Коллективный договор

«09» апреля 2018 год

г. Владикавказ

### Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) составлен и заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Межотраслевым соглашением по организациям подведомственным Федеральному агентству научных организаций между Федеральным государственным бюджетным учреждением науки Федеральным научным центром «Владикавказский научный центр Российской академии наук» (далее – Работодатель, Центр), в лице директора Кусраева Анатолия Георгиевича, действующего на основании Устава, и работниками Центра, именуемыми в дальнейшем «Работники», интересы и права, которых представляет профсоюзный комитет Центра – «Профком», в лице председателя профсоюзного комитета Тедеевой Алены Анатольевны.

1.2. Коллективный договор заключается с целью обеспечения устойчивой работы Центра, защиты прав и удовлетворения потребностей Работников, определения их социальных гарантий.

1.3. Работники поручают Профкому представлять свои интересы и права перед Работодателем, а Работодатель в соответствии с действующим законодательством признает Профком как представителя интересов и прав работников.

1.4. Работодатель и Профком строят свои отношения на основе партнерства и доверия, разграничения прав и обязанностей, разумного согласия в обеспечении интересов сторон, консолидации усилий по решению социально-экономических проблем и регулированию социально-трудовых отношений.

1.5. Работодатель признает права Профкома на ведение коллективных переговоров в отношении Центра, условий и охраны труда, социальных гарантий для всех работников.

1.6. Профком обязуется действовать в рамках действующего законодательства, соблюдать права Работодателя.

1.7. Предметом коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.8. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников.

1.9. Во исполнение настоящего коллективного договора Работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом профсоюза (по согласованию с профсоюзом). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.10. Члены профсоюза находятся под защитой Профкома и уполномочивают его обращаться от их имени в любые государственные или хозяйственные органы, суд, арбитраж по поводу отстаивания их законных интересов и прав.

1.11. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.12. Работодатель берет на себя обязательство по ознакомлению нанимаемого работника с настоящим коллективным договором, прежде чем заключит с ним трудовой договор.

1.13. Работники обязуются соблюдать Устав и Правила внутреннего трудового распорядка Центра, настоящий коллективный договор, действующие правила, инструкции, положения по эксплуатации и безопасности объектов и их оборудования, содержать в надлежащем техническом и санитарном состоянии рабочие места, не допускать нарушений трудовой дисциплины.

1.14. Работодатель и Работники обязуются выполнять и не допускать нарушение требований документов, действующих и регламентирующих их деятельность.

1.15. Работодатель соглашается с тем, что уплата членских профсоюзных взносов производится при наличии письменных заявлений работников безличным путем через бухгалтерию Центра.

1.16. Работодатель признает, что ему не подконтрольна и не подотчетна финансовая деятельность Профкома.

1.17. Коллективный договор не может быть прерван в одностороннем порядке. В случае реорганизации, ликвидации одной из сторон ее правопреемник обязан принять на себя обязательства по настоящему коллективному договору.

## **Раздел 2. Оплата труда**

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Производить оплату труда работников в соответствии с Положением об оплате труда и с заключенными трудовыми договорами.

2.1.2. Размеры выплат стимулирующего характера, в том числе размеры премий, определять на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников Центра и в соответствии с Положениями об оплате труда работников, действующими в Центре.

2.1.3. Условия оплаты труда, определенные Положением об оплате труда и трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.

2.1.4. Удостоверенная директором Центра копия Положения об оплате труда работников является приложением к настоящему коллективному договору.

2.2. При разработке и утверждении в Центре показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитывать следующие основные принципы:

– принцип объективности (размер вознаграждения определяется на основе объективной оценки результатов его труда);

– принцип предсказуемости (работник имеет право знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда);

– принцип адекватности (вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего Центра, его опыту и уровню квалификации);

– принцип своевременности (вознаграждение должно следовать за достижением результата);

– принцип справедливости (правила вознаграждения должны быть понятны каждому работнику);

– принцип прозрачности (принятие локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда и стимулирования труда в Центре, должно осуществляться с учетом мнения Профкома).

2.3. Заработная плата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца: 15 числа расчетного месяца и 1 числа месяца следующего за расчетным.

2.4. Выплату заработной платы производить на банковские карты, согласно заявлению Работника.

2.5. Обеспечивать своевременную выплату Работникам заработной платы и не допускать задержек выплаты по зависящим от него причинам.

2.6. При исчислении средней заработной платы для оплаты отпуска учитывать периоды в соответствии с законодательством Российской Федерации.

### **Раздел 3. Гарантии и компенсации**

3.1. В случае направления в служебную командировку Работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в следующих размерах, не ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

3.2. Работникам, направленным на обучение Центром или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ТК РФ (ст. 173 - 177).

### **Раздел 4. Режим труда и отдыха**

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Работодателя.

Нормальная продолжительность рабочего времени в организации не может превышать 40 часов в неделю.

Работодателем установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

4.2. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе следующих лиц:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.3. Работа в Центре в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением, предусмотренных ТК РФ.

4.4. Оплату труда Работнику за работу в ночное время осуществлять в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части должностного оклада), также оплату труда сверхурочной работы за первые два часа работы производить не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты труда за сверхурочную работу и работу в ночное время определяются трудовым договором.

4.5. Работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск.

4.6. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется по графику.

4.7. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.8. Оплата ежегодных отпусков производится в соответствии с законодательством Российской Федерации, не позднее, чем за три дня до его начала.

4.9. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения содержания по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам.

4.10. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери,

воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливать локальным нормативным актом по согласованию с представителями Работников ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до четырнадцати календарных дней. В этом случае указанный отпуск по заявлению соответствующего Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

## **Раздел 5. Охрана труда**

5.1. Работодатель на основе действующего законодательства по охране труда и соответствующих отраслевых актов обеспечивает безопасность труда, принимает меры по планомерному улучшению условий труда.

5.2. Своевременное, но не реже одного раза в пять лет, проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

Проверку соответствия требованиям охраны труда, установленным действующим законодательством Российской Федерации, и сертификатам соответствия машин, механизмов и другого производственного оборудования, транспортных средств, технологических процессов, средств коллективной и индивидуальной защиты, в том числе и иностранного производства.

5.3. Надзор и контроль за соблюдением в Центре требований законодательства и нормативных правовых актов по охране труда осуществляется уполномоченным государственным органом.

5.4. Работодатель обязан обеспечить беспрепятственный доступ на рабочие места представителей профсоюза в целях проведения экспертизы условий труда, проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

5.5. Работодатель информирует Профком о несчастном случае на производстве, создает комиссию по расследованию и включает в нее представителя профсоюза (члена профкома, технического инспектора труда профсоюза, внештатного технического инспектора труда профсоюза) по согласованию с председателем Профкома.

5.6. Решение (представление) уполномоченного (доверенного) лица Профкома по охране труда, а также технического (внештатного технического) инспектора труда профсоюза о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников принимаются работодателем или его представителем к незамедлительному рассмотрению и выполнению.

5.7. Смешанная ответственность за несчастный случай на производстве может применяться только при наличии грубой неосторожности потерпевшего, устанавливаемой комиссией по расследованию страхового случая. При определении степени вины потерпевшего рассматривается заключение технического инспектора труда профсоюза, Профкома, иного уполномоченного (доверенного) лица Профкома по охране труда.

5.8. Работнику в случае ухудшения состояния здоровья или недомогания по его заявлению предоставляется пять дней неоплачиваемого отпуска в течение года без предъявления больничного листа.

5.9. Работодатель осуществляет обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законом и обеспечивает потерпевшей стороне все предусмотренные законом виды обеспечения по страхованию.

5.10. Если несчастный случай произошел по пути на работу или с работы, временная нетрудоспособность считается наступившей вследствие трудового увечья и оплачивается из расчета 100% заработка после выяснения обстоятельств несчастного случая.

5.11. Работник обязан соблюдать требования норм, правил, положений и инструкций по охране труда.

5.12. Работник обязан правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты.

5.13. Работник обязан немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о любом несчастном случае, происшедшем на работе, о признаках профессионального заболевания, а также о ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровью людей.

## **Раздел 6. Социальные гарантии**

Работодатель соглашается:

6.1. Предоставлять Работникам все предусмотренные законодательством льготы, компенсации, гарантии.

6.2. По желанию работника предоставлять краткосрочные неоплачиваемые отпуска продолжительностью до пяти рабочих дней в связи:

- с рождением ребенка;
- с бракосочетанием;
- похоронами близкого родственника.

6.3. Ходатайствовать перед Федеральным агентством научных организаций (далее – ФАНО России), как перед вышестоящей организацией, о награждении работников Почетной грамотой ФАНО России за безупречный труд и высокие достижения в профессиональной деятельности.

6.4. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденных от своих трудовых обязанностей в Центре, предоставлять свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их краткосрочной профсоюзной учебы, конференций, работы пленумов и президиумов выборных профорганов. Оплата командировочных расходов производится за счет средств профсоюза.

6.5. Предоставлять профкому оборудованное помещение, возможность пользования телефоном, множительной техникой, служебным автомобилем Центра.

## **Раздел 7. Обеспечение занятости**

7.1. Работодатель с участием Профкома организует работу по учету и анализу численности высвобождаемых работников с учетом их профессионально-квалификационной подготовки, создает условия работникам для повышения квалификации или овладения новой профессией.

7.2. В случаях возможного массового сокращения численности или штата работников Работодатель обязуется информировать Профком не менее чем за два месяца до момента сокращения, а также предоставлять информацию о наличии вакантных мест по всем своим структурным подразделениям.

7.3. Работодатель соглашается в случае предстоящего сокращения создавать в организации комиссию из представителей Работодателя и Профкома для проведения сокращения в соответствии с действующим законодательством.

## **Раздел 8. Обеспечение прав и гарантий деятельности Профсоюзных органов**

8.1. Работодатель обязан:

8.1.1. Предоставлять профкому оборудованное помещение, возможность пользования телефоном, множительной техникой, служебным автомобилем.

8.1.2. Обеспечить участие представителей профкома в рассмотрение жалоб и заявлений работников организаций.

8.1.3. Предоставлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также другие сведения по согласованному перечню (ч.7.8.ст.370 ТК РФ).

### Раздел 9. Заключительные положения

9.1. Стороны несут ответственность за выполнение обязательств и положений данного коллективного договора в порядке, установленном законодательством.

9.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется лицами, уполномоченными Работодателем и Профкомом, с подтверждением соответствующими документами.

9.3. Стороны имеют право вносить дополнения и изменения в коллективный договор при условии рассмотрения сторонами в 15-дневный срок с момента внесения предложений.

9.4. В случаях дополнений и изменений в ТК РФ пункты настоящего Договора, входящие в противоречие с ним, действуют в редакции ТК РФ и подлежат внесению в настоящий Договор.

9.5. К настоящему коллективному договору прилагается удостоверенная директором Центра копия Положения об оплате труда.

9.6. Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 3 лет и по истечении действия установленного срока может быть по соглашению сторон продлен до заключения нового коллективного договора.

9.7. Настоящий договор доработан и принят на внеочередном собрании трудового коллектива работников Центра (протокол №3 от 09.04 2018 года).

**Директор ВНЦ РАН**

**Председатель профкома  
ВНЦ РАН**



**А.Г. Кусраев**



**А.А. Тедеева**

*Регистрационный № 4040  
от 17.08.2018 г.*



## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Федеральный научный центр «Владикавказский научный центр Российской академии наук»**

#### **I. Общие положения**

1. 1.1. Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Федеральный научный центр «Владикавказский научный центр Российской академии наук» и его филиалов (далее соответственно – Положение, Центра и его филиалов), разработано в соответствии с 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», с учетом Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями – главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2008 г. № 425н «Об утверждении Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями – главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений» с изменениями, внесенными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н; приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 3 июля 2008г. №305н « Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»; приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008г. №247н « Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» и Приказом Федерального агентства научных организаций (ФАНО России) от 25 ноября 2014г. №38н «Об утверждении

Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных учреждений сферы научных исследований и разработок, подведомственных Федеральному агентству научных организаций».

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Центра и его филиалов за счет всех источников финансирования.

1.3. Система оплаты труда работников Центра и его филиалов устанавливается настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством. При утверждении положения об оплате труда работников Центра и его филиалов учитывается мнение представительного органа работников (Профсоюзного комитета ВНЦ РАН). Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Центра и его филиалов.

1.4. Экономия фонда оплаты труда может быть направлена в премиальный фонд или использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии локальными нормативными актами Центра о выплатах социального характера или Коллективным договором.

1.5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников Центра и его филиалов, как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников Центра и его филиалов, занятых 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 по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. 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.

1.7. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема



должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.8. Заработная плата работников Центра и его филиалов не ограничивается максимальным размером.

1.9. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

Заработная плата выплачивается два раза в месяц в дни, установленные Коллективным договором Центра.

Оплата труда производится на основании табеля учета рабочего времени.

## **II. Порядок и условия оплаты труда работников Центра и его филиалов**

2.1. Система оплаты труда работников Центра и его филиалов устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях;

перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях;

настоящего Положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением комиссии;

мнения представительного органа работников;

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников Центра и его филиалов, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным

уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утверждаемых в установленном порядке. В случае если должности служащих, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются по ПКГ. Оклады (должностные оклады) пересматриваются, в случае, если они установлены в меньшем размере, чем настоящим Положением.

Размеры окладов (должностных окладов) работников Центра и его филиалов по профессиональным квалификационным группам / квалификационным уровням приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.3. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений Центра и его филиалов, за исключением оклада (должностного оклада) заместителя главного бухгалтера, устанавливаются на 10-20% ниже окладов (должностных окладов) руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений.

2.4. Размеры окладов работников Центра и его филиалов, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Размеры окладов по разрядам выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих приведены в приложении № 2 к настоящему Положению.

2.5. С учетом условий труда работникам Центра и его филиалов устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

2.6. Работникам Центра и его филиалов устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

2.7. Оплата педагогических работников Центра и его филиалов, осуществляющих образовательный процесс в рамках подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре производится в порядке, установленном Приказом ФАНО России от 21.04.2015г. № 10н «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений сферы образования, подведомственных Федеральному агентству научных организаций».

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

3.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам Центра и его филиалов устанавливаются выплаты компенсационного характера.

3.2. В соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007г. №822, работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

а) 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);

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

3.3. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными, опасными и особыми условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда.

3.4. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

3.5. 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 и его филиалов устанавливается доплата по соглашению сторон. При этом размер доплаты не может превышать размера оклада по совмещаемой должности.

3.6. 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 и его филиалов устанавливается доплата по соглашению сторон.

3.7. Доплата за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008г. №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

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

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

4.1. В целях поощрения работников Центра и его филиалов за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007г. №818 и от 17 сентября 2010 г. № 810н, работникам Центра и его филиалов устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, могут направляться Центром на выплаты стимулирующего характера. Объем средств на указанные выплаты составляет не менее 30% средств на оплату труда, формируемых за счет средств федерального бюджета.

4.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются положением об оплате труда Центра, коллективным договором, локальными нормативными актами. Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничены.

4.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются в зависимости от выполнения показателей и критериев эффективности труда.

4.5. Виды и основания для стимулирующих выплат научным работникам:

4.5.1. Выплаты стимулирующего характера с учетом показателей результативности научной деятельности (ПРНД), в соответствии Положением о рейтинговых стимулирующих выплатах научных сотрудников ВНЦ РАН, которым устанавливаются показатели и методика определения индивидуальных рейтингов научных сотрудников и размеров стимулирующих выплат. При определении эффективности труда научных работников (индивидуальных рейтингов) учитываются:

участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также участие в семинарах, проводимых центром, выступления на конференциях и симпозиумах;

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

публикации по профилю научной деятельности Центра монографий, книг;

непосредственное участие в выполнении грантов, конкурсах, договоров гражданско-правового характера, экспериментальных группах и других приносящих доход мероприятиях;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области научных исследований, грантов государственных научных фондов;

наличие объектов интеллектуальной собственности, патентов на них;  
участие в методической работе и инновационной деятельности Центра;  
освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;

использование новых эффективных технологий в процессе работы;  
успешное выполнение планов научно-исследовательских работ и других работ исследовательского характера за определенный срок (квартал, год) или по завершению работы (этапа);

достижения в инновационной деятельности Центра  
выполнение особо важных работ.

4.5.2. Надбавки за непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области научных исследований Центра, грантов государственных научных фондов, договорах гражданско-правового характера, экспериментальных группах и других приносящих доход мероприятиях.

Источником финансирования указанных надбавок является дополнительный фонд заработной платы, выделяемый научному учреждению в составе финансирования для проведения работ по соответствующим проектам, программам, грантам и др.

Надбавки устанавливаются на основании приказа по учреждению по представлению научного руководителя исследований и руководителя соответствующего подразделения научного учреждения.

4.5.3. Надбавки за выполнение дополнительных научно-организационных обязанностей. Указанные надбавки могут быть установлены научным работникам, выполняющим помимо научных исследований, значительные объемы постоянных поручений научно-организационного характера:

- руководство секциями Ученого совета, научными советами и комиссиями;

- за выполнение обязанностей главного редактора и/или члена редколлегии научного издания, учрежденного институтом

- за выполнение работ в области интеграции науки и образования, в частности, руководство деятельностью базовых кафедр и научно-образовательных центров;

4.6. При установлении выплат стимулирующего характера работникам учитываются:

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

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Центра;

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

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

Конкретный размер стимулирующей выплаты может определяться как в процентах к должностному окладу работника, так и в абсолютном размере.

*Показатели и критерии оценки эффективности труда научных сотрудников устанавливаются Положением о рейтинговых стимулирующих выплатах научных сотрудников, с учетом особенностей, выполняемых филиалами научных исследований.*

4.7. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются в целях повышения материальной заинтересованности работников Центра и его филиалов, повышения эффективности труда научных сотрудников, административного и вспомогательного персонала для усиления творческой активности и результативности труда.

4.8. Порядок и условия осуществления премиальных выплат:

4.8.1. *Премии за основные результаты деятельности, по итогам за определенный срок* (месяц, квартал, полугодие, год) устанавливаются:

– Научным сотрудникам – за успешное выполнение планов научно-исследовательских работ и других работ исследовательского характера за определенный срок (квартал, год) или по завершении работы (этапа).

– Сотрудникам рабочих специальностей – за особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения; обеспечение надлежащего санитарно-технического состояния служебных помещений и т.д.) по итогам работы за месяц.

– Прочим сотрудникам – за своевременное и качественное исполнение своих должностных обязанностей по результатам работы за определенный срок (квартал, год).

4.8.2. *Премии за выполнение особо важных и срочных работ* устанавливаются сотрудникам Центра и его филиалов:

– за участие в выполнении наиболее значимых и срочных работ,  
– за участие в организации и проведении научных мероприятий (конференций, семинаров и т.д.),

– за достижения в области интеграции науки и образования;  
– за достижения в патентной и инновационной деятельности;  
– за разработку эффективных инициативных предложений по совершенствованию научной и организационной деятельности.

4.8.3 *Премии в связи с официальными торжественными датами Российской Федерации и профессиональными праздниками.*

Указанные премии устанавливаются приказом по Центру или филиалу.

4.8.4. Премирование работников Центра и его филиалов производится в пределах фонда выплат стимулирующего характера, образованного как за счет бюджетных средств, поступающих на оплату труда, так и за счет средств, поступающих на оплату труда по проектам, договорам, контрактам, грантам и из иных внебюджетных источников.

Премииальные выплаты работникам устанавливается приказом руководителя Центра (филиала) с учетом вклада работника в выполнение работы и достижения им показателей премирования.

Премииальные выплаты работникам Центра (филиала) устанавливаются в абсолютной сумме или в процентном соотношении к должностному окладу и осуществляются на основании приказа по Центру (филиалу) в полном размере, если работник отработал не менее 2/3 нормы рабочего времени в периоде, по итогам которого осуществляется премирование, в противном случае премия не устанавливается.

Работник, получивший дисциплинарное взыскание в периоде, по итогам которого осуществляется премирование, не представляется к премированию или премия ему может быть уменьшена.

## **V. Условия оплаты труда руководителя Центра, его заместителей, главного бухгалтера**

5.1. Условия оплаты труда руководителя Центра определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. №329.

5.2. Размер должностного оклада руководителя определяется Федеральным агентством научных организаций и отражается в трудовом договоре, либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения.

5.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Центра устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя Центра приказом по Центру.

5.4. Выплаты стимулирующего характера руководителя Центра выплачиваются по решению Федерального агентства научных организаций с учетом достижения показателей эффективности деятельности Центра.

5.5. Руководителю Центра устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой III настоящего Положения в зависимости от условий их труда.

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



## **VI. Условия оплаты труда руководителя филиала Центра, его заместителей, главного бухгалтера филиала Центра**

5.1. Условия оплаты труда руководителя филиала Центра определяются трудовым договором.

5.2. Размер должностного оклада руководителя филиала определяется в соответствии с ПКГ должностей научных работников и руководителей структурных подразделений 5 квалификационного уровня (приложение 1 к настоящему Положению) и отражается в трудовом договоре, либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем филиала Центра.

5.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера филиала Центра устанавливаются на 10-20% ниже должностного оклада руководителя филиала.

5.4. Выплаты стимулирующего характера руководителя филиала Центра выплачиваются по решению руководителя Центра с учетом достижения показателей эффективности деятельности филиала Центра.

5.5. Руководителю филиала Центра устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой III настоящего Положения в зависимости от условий его труда.

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

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

№ п/п	профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	Размер оклада (должностного оклада), рублей		
<b>1.Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня</b>						
1.1	4 квалификационный уровень	Лаборант-исследователь, стажер-исследователь	1,0	11565		
<b>2.Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников третьего уровня</b>						
2.1	2 квалификационный уровень	Инженер-исследователь; переводчик технической литературы, старший лаборант	1,0	13192		
<b>3.Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений</b>						
	<i>Квалификационные уровни</i>	<i>Научные сотрудники</i>	<i>Руководители структурных подразделений</i>	<i>Ученая степень</i>	<i>Повышающий коэффициент</i>	
3.1	1 квалификационный уровень	Младший научный сотрудник	заведующий(начальник): техническим архивом.		1,0	15172
				<i>к.н.</i>	1,205	18292
		Научный сотрудник			1,15	17414
				<i>к.н.</i>	1,35	20534
		<i>д.н.</i>	1,63	24694		
3.2	2 квалификационный уровень	<i>Старший научный сотрудник;</i>	заведующий(начальник): аспирантурой, отделом научно-технической информации		1,0	20052
				<i>к.н.</i>	1,16	23172
				<i>д.н.</i>	1,36	27332
3.3	3 квалификационный уровень	Ведущий научный	заведующий (начальник) научно-		1,0	23086
				<i>к.н.</i>	1,14	26206

		сотрудник;	исследовательским сектором (лабораторией), входящей в состав научно-исследовательского отдела(лаборатории, отделения.	д.н.	1,32	30366
3.4	4 квалификационный уровень	Главный научный сотрудник	Заведующий (начальник) научно-исследовательским, экспертным отделом (лабораторией, отделением, сектором;) Ученый секретарь		1,0	26515
				к.н.	1,12	29635
				д.н.	1,27	33795
3.5	5 квалификационный уровень	Директор филиала				37980
<b>4.Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»</b>						
4.1	1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам; секретарь руководителя; техник; техник по защите информации; художник, лаборант		1,0		11214
4.2	2 квалификационный уровень	Заведующий канцелярией; заведующий складом; заведующий хозяйством, Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»		1,0		13192
4.3	3 квалификационный уровень	Заведующий опытным полем; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутри должностная категория		1,0		15174
4.4	4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»		1,0		16490
4.5	5 квалификационный уровень	Начальник гаража;		1,0		17414
<b>5.Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»</b>						
5.1	1 квалификационный уровень	Аналитик; архивариус; бухгалтер; бухгалтер- кассир; документовед; специалист по защите информации; специалист по связям с общественностью; специалист по кадрам; экономист; эксперт; юрисконсульт, библиотекарь, инженер-		1,0		11214

		программист (программист), патентовед, переводчик, специалист по охране труда.		
5.2	2 квалификационны й уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться Пвнутри должностная категория	1,0	13192
5.3	3 квалификационны й уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория	1,0	15174
5.4	4 квалификационны й уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	1,0	16490
5.5	5 квалификационны й уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях; заведующий архивом	1,0	17414
<b>6. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»</b>				
6.1	1 квалификационны й уровень	Начальник отдела, заместитель главного бухгалтера	1,0	18732

7. Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава					
Квалификационные уровни		Должности профессорско-преподавательского состава, отнесенные к квалификационным уровням	Ученая степень	Повышающий коэффициент	Размер оклада (должностного оклада), рублей
7.1	1 квалификационны й уровень	Преподаватель	к.н.	1,0	14204
			д.н.	1,15	16334

Минимальные размеры окладов по разрядам выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих

Разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Размер оклада (в месяц, в руб.)
1 разряд	9489
2 разряд	9868
3 разряд	10262
4 разряд	10672
5 разряд	11098
6 разряд	11542
7 разряд	12004
8 разряд	12484