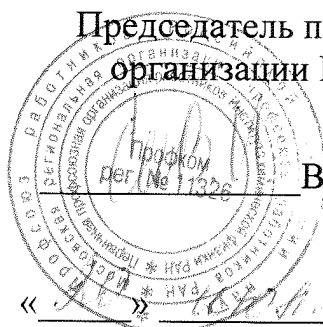


Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки
ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ЦЕНТР
ХИМИЧЕСКОЙ ФИЗИКИ им. Н.Н. СЕМЕНОВА
Российской академии наук
(ФИЦ ХФ РАН)

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзной
организации ИХФ РАН



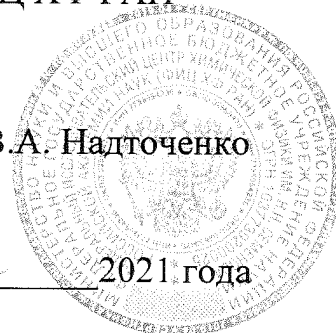
В.И. Солодилов

« 14 » _____ 2021 года

УТВЕРЖДАЮ

Директор ФИЦ ХФ РАН

В.А. Надточенко



« 10 » _____ 2021 года

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Федерального исследовательского центра химической физики им. Н.Н.Семенова
Российской академии наук
(ФИЦ ХФ РАН)

Москва 2021

1 Общие положения

1.1 Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Федерального исследовательского центра химической физики им. Н.Н. Семенова Российской академии наук (ФИЦ ХФ РАН), разработано на основании:

– Трудового Кодекса Российской Федерации;

– Пункта 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. № 583 (далее – постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583);

– Приказа Минобрнауки России от 01 февраля 2021 г. № 72 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки»;

– нормативных и методических документов Минздравсоцразвития России (Приказ от 3 июля 2008 г. № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей работников сферы научных исследований и разработок» в редакции Приказа Минздравсоцразвития России от 19 декабря 2008 г. № 740н; Приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» в редакции Приказа Минздравсоцразвития России от 11 декабря 2008 г. № 718н; Приказ от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» в редакции Приказа Минздравсоцразвития России от 12 августа 2008 г. № 417н.

1.2 Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников ФИЦ ХФ РАН за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание

государственных услуг (выполнение работ), средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования (далее – финансовое обеспечение) и распространяется на все структурные подразделения, включая обособленные структурные подразделения: Институт энергетических проблем химической физики им. В.Л. Тальрозе Федерального государственного бюджетного учреждения науки Федерального исследовательского центра химической физики им. Н.Н.Семенова Российской академии наук (ИНЭПХФ им. В.Л. Тальрозе ФИЦ ХФ РАН) и Филиал Федерального государственного бюджетного учреждения науки Федерального исследовательского центра химической физики им. Н.Н.Семенова Российской академии наук (Филиал ФИЦ ХФ РАН).

1.3 Система оплаты труда, предусмотренная настоящим Положением, призвана стимулировать эффективность и качество работы работников в выполнении задач, определенных Уставом ФИЦ ХФ РАН, обеспечивать достойный уровень их материального обеспечения в соответствии с квалификацией, результативностью труда и реально отработанным рабочим временем.

Система оплаты труда работников ФИЦ ХФ РАН устанавливается настоящим Положением, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Система оплаты труда, включающая размеры должностных окладов (далее оклады), выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

Фонд оплаты труда работников ФИЦ ХФ РАН формируется из финансового обеспечения ФИЦ ХФ РАН.

1.4 Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами ФИЦ ХФ РАН о выплатах социального характера или коллективным договором.

1.5 При утверждении Положения об оплате труда работников ФИЦ ХФ РАН учитывается мнение представительного органа работников.

1.6 Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников ФИЦ ХФ РАН, как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников ФИЦ ХФ РАН, 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, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7 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 норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

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

1.9 Размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, указываются в трудовом договоре и дополнительных соглашениях к нему. Размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются Коллективным договором и локальными нормативными актами ФИЦ ХФ РАН.

1.10 Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института химической физики им. Н.Н. Семенова Российской академии наук от 15 июня 2017 года считать утратившим силу с момента утверждения настоящего Положения.

2 Порядок и условия оплаты труда работников ФИЦ ХФ РАН

2.1 Системы оплаты труда работников ФИЦ ХФ РАН устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822 (ред. от 20.02.2014) «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» и приказом Минтруда России от 20.02.2014 № 103н (ред. от 04.08.2020) «О внесении изменений и признании утратившими силу некоторых нормативных правовых актов Министерства труда и социального развития Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации» (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);

– перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 818 (ред. от 17.09.2010) «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях» (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);

– настоящего Положения;

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

– 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);

– отраслевого (межотраслевого) соглашения;

– наличия у научного работника ученой степени.

2.2 Система оплаты труда работников ФИЦ ХФ РАН включает в себя размеры окладов; выплат компенсационного характера за особые условия труда, в соответствии с перечнем выплат компенсационного характера, утверждаемых в установленном порядке, предусмотренных Разделом 3 Положения; выплат стимулирующего характера, предусмотренных Разделом 4 Положения.

2.3 Основные условия оплаты труда и условия их изменения устанавливаются трудовым договором, заключаемым директором ФИЦ ХФ РАН (либо иным уполномоченным лицом) с работником при приеме на работу.

Изменения, вносимые в основные условия оплаты труда, оформляются дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью трудового договора.

2.4 Размеры окладов работников ФИЦ ХФ РАН устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), в соответствии с Приказами министерства здравоохранения и социального развития РФ от 3 июля 2008 года № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок», от 28.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» в редакции Приказа Минздравсоцразвития России от 11 декабря 2008 г. № 718н и от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» в редакции Приказа Минздравсоцразвития России от 12 августа 2008 г. № 417н.

В случае, если должности работников ФИЦ ХФ РАН, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры должностных окладов устанавливаются по ПКГ.

Размеры окладов работников ФИЦ ХФ РАН не включенных в ПКГ, устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде схем окладов (Раздел 7 Положения).

Размеры окладов по ПКГ указаны в Разделе 7 Положения для следующих категорий работников:

– работников сферы научных исследований и разработок: научно-технических, научных сотрудников, научных работников и руководителей структурных научных подразделений ФИЦ ХФ РАН;

– общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, занимающих должности в аппарате управления, вспомогательных и содействующих подразделениях ФИЦ ХФ РАН, а также ПКГ общеотраслевых профессий рабочих;

2.5 Оклады пересматриваются директором ФИЦ ХФ РАН в том случае, если они установлены в меньшем размере, чем настоящим Положением. Принятие настоящего Положения не является основанием для снижения окладов (должностных окладов), если они установлены в большем размере.

2.6 Оклады заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений ФИЦ ХФ РАН (руководителей филиалов и обособленных структурных подразделений, имеющих в штате свыше 100 работников), за исключением окладов заместителей главного бухгалтера, устанавливаются на 10 - 20% ниже окладов руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений.

2.7 Размеры окладов работников ФИЦ ХФ РАН, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.8 С учетом финансового обеспечения выполнения ФИЦ ХФ РАН государственного задания может производиться корректировка минимальных размеров окладов работников ФИЦ ХФ РАН в сторону их повышения.

2.9 С учетом условий труда работникам ФИЦ ХФ РАН устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные Разделом 3 настоящего Положения.

2.10 Работникам ФИЦ ХФ РАН могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные Разделом 4 настоящего Положения.

3 Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1 С учетом условий труда и норм действующего законодательства Российской Федерации работникам ФИЦ ХФ РАН устанавливаются выплаты компенсационного характера.

3.2 В соответствии с нижеприведённым перечнем видов выплат компенсационного характера работникам ФИЦ ХФ РАН осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

3.2.1 выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

3.2.2 надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;

3.2.3 выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

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

Порядок предоставления и определение размера, указанных компенсационных выплат, производится в соответствии с действующим трудовым законодательством (статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации). Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оформляются в виде дополнительного соглашения к трудовому договору и приказом директора по ФИЦ ХФ РАН.

Размер выплаты компенсационного характера определяется путем умножения оклада (должностного оклада) на соответствующую долю процента, на основании акта издаваемого 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 работникам в порядке и размерах, установленных постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

Надбавка может включать в себя две составляющие: ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, и ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны.

Размер надбавки зависит от степени секретности сведений работника, к которым он имеет доступ, и устанавливается в следующем размере:

- за работу со сведениями, имеющими степень секретности «особой важности» - 50-75%;
- за работу со сведениями, имеющими степень секретности «совершенно секретно» - 30-50%;
- за работу со сведениями, имеющими степень секретности «секретно» - 5-15%.

Размер ежемесячной надбавки в процентах к должностному окладу (тарифной ставке) за стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны устанавливается в следующем размере:

- при стаже работы от 1 до 5 лет – 10%;
- при стаже работы от 5 до 10 лет – 15%;
- при стаже работы от 10 лет и выше – 20%.

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

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 (Статья 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации), работнику ФИЦ ХФ РАН устанавливается доплата по соглашению сторон, размер которой устанавливается с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер доплаты и срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника (статья 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации) путем заключения трудового договора, дополнительного соглашения к трудовому договору и издания приказа о поручении работнику выполнения дополнительной работы.

3.6 Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам ФИЦ ХФ РАН устанавливаются в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации, Коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, а также отраслевым (межотраслевым) соглашением.

3.7 Доплата за работу в ночное время производится работникам ФИЦ ХФ РАН за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время». Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время работникам ФИЦ ХФ РАН устанавливается Коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, а также отраслевым (межотраслевым) соглашением, трудовыми договорами.

3.8 Компенсационные надбавки к должностным окладам работников носят системный характер и включаются в доход, который учитывается при исчислении средней заработной платы (для оплаты ежегодных отпусков, больничных листов, при назначении пенсий и в других случаях).

Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце, выплаты компенсационного характера производятся пропорционально отработанному времени.

4 Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1 В целях поощрения работников ФИЦ ХФ РАН за выполненную работу могут осуществляться 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.

Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет финансового обеспечения:

- средств субсидий из федерального бюджета;
- средств, поступивших от приносящей доход деятельности;
- иных источников поступления финансовых средств;
- средств экономии по фонду заработной платы, высвобождаемых в течение финансового года в результате оптимизации штатного расписания;
- экономии средств субсидии и внебюджетных средств по другим статьям.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам ФИЦ ХФ РАН в конкретном размере на определенный срок в виде надбавки к должностному окладу и (или) в разовом порядке (в виде премий) по результатам работы за соответствующий период в зависимости от выполнения показателей и критериев эффективности труда. Размер стимулирующей выплаты, установленной работнику ФИЦ ХФ РАН на определенный период, пересматривается при переводе работника на иную должность (ставку,

подразделение), а также в связи с изменением его должностных обязанностей, характера выполняемой работы либо при изменении системы оплаты труда в ФИЦ ХФ РАН. Конкретный размер стимулирующей выплаты может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

4.2 Стимулирующие выплаты могут быть установлены в зависимости от выполнения показателей и критериев эффективности труда. При этом для **научных работников** ФИЦ ХФ РАН учитывается:

- трудовой вклад научного работника в выполнение проводимых учреждением научно-исследовательских работ (в составе временных творческих коллективов);
- участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также участие в семинарах, проводимых учреждением, выступления по поручению руководства учреждения на конференциях и симпозиумах;
- публикационную активность в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, в журналах, индексируемых в наукометрических базах данных;
- публикации по профилю научной деятельности учреждения монографий, книг и учебников;
- осуществляемое по поручению руководства ФИЦ ХФ РАН наставничество, чтение лекций, научное руководство аспирантами;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российской науки как внутри страны, так и за ее пределами;
- непосредственное участие в выполнении грантов, конкурсах, договорах гражданско-правового характера, экспериментальных группах и других приносящих доход мероприятиях;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области научных исследований, грантов государственных научных фондов;
- наличие объектов интеллектуальной собственности, получение охранных документов, патентов на них;
- участие в методической работе и инновационной деятельности ФИЦ ХФ РАН;
- освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;
- присуждение ученой степени и (или) ученого звания и (или) почетного звания;
- использование новых эффективных технологий в процессе работы;
- успешное выполнение планов научно-исследовательских работ и других работ исследовательского характера за определенный срок (квартал, год) или по завершении работы (этапа);
- достижения в инновационной деятельности учреждения;
- выполнение особо важных и срочных работ;
- руководство секциями Ученого совета, научными советами и комиссиями;
- за выполнение иных видов научно-организационных работ.

4.3 Для работников ФИЦ ХФ РАН, осуществляющих трудовую деятельность **по профессиям рабочих**, учитывается:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- выполнение особо важных и срочных работ и других видов работ, связанных со спецификой деятельности ФИЦ ХФ РАН;
- увеличение объема работ в текущем месяце, по сравнению с предшествующим (в том числе в связи с расширением площадей обслуживания в связи с временным отсутствием работника, по причине нахождения на больничном листе или в отпуске);

– выполнение порученной от непосредственного руководителя работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности ФИЦ ХФ РАН, содействие в выполнении научно-исследовательских работ.

4.4 Для всех категорий работников ФИЦ ХФ РАН учитывается:

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

– инициатива, творчество, новаторство и внедрение современных форм и методов организации труда;

– качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью ФИЦ ХФ РАН;

– выполнение работы, порученной непосредственным руководителем, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности ФИЦ ХФ РАН;

– качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

– участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;

– разработка и внедрение рационализаторских предложений;

– иные основания (юбилейные даты, награды и др.)

4.5 Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью мотивации работников ФИЦ ХФ РАН к повышению уровня квалификации. За наличие ученой степени устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу.

4.6 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются для научных работников ФИЦ ХФ РАН на основании Коллективного договора, локальных нормативных актов ФИЦ ХФ РАН, в том числе «Положением о поощрительных выплатах научным сотрудникам в ФИЦ ХФ РАН» от 16.04.2021 г.

4.7 Стимулирующие выплаты в рамках финансовой поддержки научных школ устанавливаются (производятся) за счет внебюджетных средств (договоры, Гранты).

4.8 Выплаты стимулирующего характера: премии и надбавки к окладу из средств субсидии на финансовое обеспечение государственного задания (за исключением стимулирующих выплат начисляемых в соответствии с

Положением о поощрительных выплатах научным сотрудникам в ФИЦ ХФ РАН, а также выплатах в рамках финансовой поддержки научных школ) производится на основании приказа директора ФИЦ ХФ РАН, который издается на основании служебных записок руководителей структурных подразделений.

4.9 Стимулирующие выплаты научным работникам за участие в работах по грантам, контрактам (договорам) на оказание услуг (выполнение работ) и иным проектам, относящимся к приносящей доход деятельности, выплачиваются из средств, поступивших из соответствующих источников. За счет вышеперечисленных средств могут также устанавливаться стимулирующие выплаты за содействие в выполнении работ по соответствующим проектам сотрудникам административно-управленческого персонала и вспомогательных подразделений (из накладных расходов). При этом размер выплат, устанавливаемый приказом директора по представлению руководителей проектов, основывается на коэффициенте трудового участия работника и не зависит от количества отработанных им дней в месяце и определяется лишь результатом его работы (исключение составляет нахождение работника на листе временной нетрудоспособности или в отпуске без сохранения заработной платы).

Данные средства **расходуются полностью, без создания резерва для выплаты отпускных**; в расчете среднего заработка для начисления отпускных выплат не учитываются (за исключением расчета среднего заработка для оплаты листов по временной нетрудоспособности).

4.10 Для административно-управленческого персонала и работников ФИЦ ХФ РАН, осуществляющих трудовую деятельность **по профессиям рабочих и выплаты стимулирующего характера устанавливаются на основании Коллективного договора и локальных нормативных актов ФИЦ ХФ РАН**, содержащих условия получения выплат стимулирующего характера, критерии и показатели, определяющие достижения этих условий, а также периодичность выплат.

4.11 При приеме на работу научных работников по срочным трудовым договорам на выделенные штатные единицы с оплатой из указанных

внебюджетных источников, размер оклада (должностного оклада), надбавки к заработной плате, а также компенсационные выплаты, регламентируются трудовым договором и определяются условиями финансирования из соответствующего источника (гранты, контракты, договоры на оказание услуг (выполнение работ) или иные проекты, относящиеся к приносящей доход деятельности). Оплата отпускных или компенсация за неиспользованный отпуск производится из того же источника, из средств которого был заключен трудовой договор.

4.12 Выплаты стимулирующего характера всем работникам ФИЦ ХФ РАН устанавливаются, пропорционально отработанному времени, за исключением стимулирующих выплат научным сотрудникам за публикационную активность, которая зависит только от количества баллов, набранных конкретным сотрудником и начисляемых в соответствии с «Положением о поощрительных выплатах научным сотрудникам в ФИЦ ХФ РАН» от 16.04.2021 г), но в исключительных случаях могут быть выплачены вне зависимости от количества отработанных дней и объема занимаемой им ставки и определяются лишь результатом труда работника за определенный период.

4.13 Все стимулирующие выплаты (надбавки, премии) могут быть отменены или уменьшены при нарушении работником производственной и трудовой дисциплины.

5 Условия оплаты труда руководителей ФИЦ ХФ РАН, их заместителей, главного бухгалтера

5.1 Условия оплаты труда директора ФИЦ ХФ РАН определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329.

5.2 Размер оклада директора ФИЦ ХФ РАН определяется Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и

значимости учреждения, и отражается в трудовом договоре либо в дополнительном соглашении к трудовому договору.

5.3 Оклады заместителей директора и главного бухгалтера ФИЦ ХФ РАН устанавливаются на 10-30% ниже оклада директора приказами по учреждению.

5.4 Директору ФИЦ ХФ РАН устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

5.5 Выплата за интенсивность и высокие результаты работы директору ФИЦ ХФ РАН осуществляется по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации за достижение высоких результатов работы директора с указанием размера такой выплаты.

5.6 Премииальные выплаты по итогам работы осуществляются директору ФИЦ ХФ РАН 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 ФИЦ ХФ РАН и непосредственно директора.

5.7 Директору ФИЦ ХФ РАН устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с Разделом 3 Положения в зависимости от условий труда.

5.8 Заместители директора и главный бухгалтер ФИЦ ХФ РАН имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с Разделами 3 и 4 Положения в зависимости от условий их труда.

5.9 Соотношение среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера ФИЦ ХФ РАН и среднемесячной заработной платы работников ФИЦ ХФ РАН (без учета заработной платы директора, заместителей директора и главного бухгалтера) не может превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера ФИЦ ХФ РАН и среднемесячной

заработной платы работников ФИЦ ХФ РАН (без учета заработной платы директора, заместителей директора и главного бухгалтера), установленный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20 ноября 2018 г. № 64н.

6 Другие вопросы оплаты труда работников учреждения

6.1 Работникам ФИЦ ХФ РАН может оказываться материальная помощь.

6.2 Условия выплаты материальной помощи работникам ФИЦ ХФ РАН, ее конкретные размеры устанавливаются коллективным договором и локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников.

6.3 Решение об оказании материальной помощи работникам учреждения принимается директором ФИЦ ХФ РАН после рассмотрения мотивированного письменного заявления работника (в том числе в связи со смертью близких родственников, болезнью работника, тяжелым материальным положением) и документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи. Материальная помощь выплачивается за счет и в пределах средств, формируемых из прибыли, получаемой от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности ФИЦ ХФ РАН после уплаты налогов и сборов (при ее наличии).

6.4 Работникам ФИЦ ХФ РАН при наличии средств в фонде оплаты труда 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).

7 Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (уровням) в ФИЦ ХФ РАН

7.1 Должностные оклады по ПКГ (профессиональным квалификационным группам) должностей работников сферы научных исследований и разработок: научно-технических, научных работников и руководителей структурных научных подразделений ФИЦ ХФ РАН

№	Профессионально квалификационный уровень	Должность	Повышающий коэффициент при наличии ученой степени	Размер должностного оклада
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня			
1.1.	1 ПКУ	Техник, конструктор		13 000
1.2.	2 ПКУ	Техник 2 кат, конструктор 2 кат.		13 500
1.3.	3 ПКУ	Техник 1 кат, конструктор 1 кат.		14 000
1.4.	4 ПКУ	Лаборант исследователь, Стажер исследователь		14 900
2.	Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников третьего уровня			
2.1.	1 ПКУ	Инженер		15 700
2.2.	2 ПКУ	Инженер-исследователь, инженер 2 кат,		17 000
2.3.	3 ПКУ	Инженер 1 кат		18 400
3.	Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений			
3.1.	1 ПКУ	Минимальный размер оклада		23 800
	1 ПКУ	Младший научный сотрудник без ученой степени		23 800
	1 ПКУ	Младший научный сотрудник со степенью кандидат наук	1,12	26 800
	1 ПКУ	Научный сотрудник без степени		25 800
	1 ПКУ	Научный сотрудник со степенью кандидат наук	1.12	28 800

№	Профессионально квалификационный уровень	Должность	Повышающий коэффициент при наличии ученой степени	Размер должностного оклада
	1 ПКУ	Научный сотрудник со степенью доктор наук	1,27	32 800
3.2.	2 ПКУ	Минимальный размер оклада		27 300
	2 ПКУ	Старший научный сотрудник без ученой степени, заведующий аспирантурой, начальник отделом научно - технической информации		27 300
	2 ПКУ	Старший научный сотрудник со степенью кандидат наук	1,16	30 300
	2 ПКУ	Старший научный сотрудник со степенью доктор наук	1,37	34 300
	3 ПКУ	Минимальный размер оклада		30 800
	3 ПКУ	Ведущий научный сотрудник со степенью кандидат наук	1,14	33 800
	3 ПКУ	Ведущий научный сотрудник со степенью доктор наук	1,32	37 800
	4 ПКУ	Минимальный размер оклада		34 300
	4 ПКУ	Ученый секретарь без ученой степени		34 300
	4 ПКУ	Заведующий лабораторией, заведующий группой, ученый секретарь со степенью кандидат наук	1,25	37 300
	4 ПКУ	Главный научный сотрудник, заведующий лабораторией,	1,42	41 300

№	Профессионально квалификационный уровень	Должность	Повышающий коэффициент при наличии ученой степени	Размер должностного оклада
		заведующий группой, ученый секретарь со степенью доктор наук		
	5 ПКУ	Минимальный размер оклада		37 800

7.2 Должностные оклады по ПКГ (профессиональным квалификационным группам) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

№	Профессионально квалификационный уровень	Должность	Повышающий коэффициент	Размер должностного оклада
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»			
	1 ПКУ	Агент, кассир, архивариус, секретарь, делопроизводитель		13 000
	2 ПКУ	Должности служащих 1 ПКУ, по которым устанавливается производственное должностное наименование «старший»		13 400
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»			
	1 ПКУ	Лаборант, техник, инспектор		13 800
	2 ПКУ	Должности служащих 1 ПКУ, по которым может устанавливаться производственное должностное наименование «старший», должности служащих 1 ПКУ, по которым устанавливается II внутридолжностная категория		15 100
	3 ПКУ	Начальник хозяйственного отдела, должности служащих 1		16 300

№	Профессионально квалификационный уровень	Должность	Повышающий коэффициент	Размер должностного оклада
		ПКУ, по которым устанавливается I внутридолжностная категория		
	4 ПКУ	Мастер участка (включая старшего), должности служащих 1 ПКУ, по которым может устанавливаться производственное должностное наименование «ведущий»		17 100
	5 ПКУ	Начальник (заведующий) мастерской, начальник участка		18 200
3.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
	1 ПКУ	Бухгалтер, документовед, библиотекарь, инженер (по направлению деятельности), специалист (по направлению деятельности), экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хоз. деятельности, экономист по планированию, экономист контрактной службы, эксперт		19 600
	2 ПКУ	Должности служащих 1 ПКУ, по которым устанавливается II внутридолжностная категория		21 200
	3 ПКУ	Должности служащих 1 ПКУ, по которым устанавливается I внутридолжностная категория		22 400

№	Профессионально квалификационный уровень	Должность	Повышающий коэффициент	Размер должностного оклада
	4 ПКУ	Должности служащих 1 ПКУ, по которым может устанавливаться производственное должностное наименование «ведущий»		23 900
	5 ПКУ	Главные специалисты: в отделах, лабораториях мастерских, главный библиограф, заместитель главного бухгалтера, заместитель начальника ФЭО, заместитель руководителя контрактной службы		25 800
4.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»			
	1 ПКУ	Начальник отдела (НТИ, административно – хозяйственного, охраны объектов, юридического, информационно-технической поддержки, экспериментальной техники, второго, охраны труда, АТС), руководитель контрактной службы		27 800
	2 ПКУ	Главный специалист по защите информации, главный инженер, главный механик, главный патентовед, главный специалист по информационным технологиям, главный энергетик)		29 100
5	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»			
	1 ПКУ	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено		13 000

№	Профессионально квалификационный уровень	Должность	Повышающий коэффициент	Размер должностного оклада
		присвоение 1, 2 и 3 квалиф. разрядов в соответствии с ЕТКС, курьер, лифтер, подсобный рабочий, контролер КПП (сторож, вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий		
	2 ПКУ	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший»		13 500
6.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»			
	1 ПКУ	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалиф. разрядов в соответствии с ЕТКС, водитель автомобиля		14 000
	2 ПКУ	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалиф. разрядов в соответствии с ЕТКС		15 000
	3 ПКУ	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалиф. разрядов в соответствии с ЕТКС		16 500
	4 ПКУ	Наименование профессий рабочих,		18 000

№	Профессионально квалификационный уровень	Должность	Повышающий коэффициент	Размер должностного оклада
		предусмотренных 1- 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные), и ответственные (особо ответственные работы)		

7.3 Должностных окладов работников, не включенных в ПКГ, в зависимости от сложности труда (схема окладов)

№	Должность	Оклад
1	Системный администратор, сетевой администратор, ведущий электроник, ведущий инженер (в лаборатории)	23 900 – 25 000
2	Начальник отдела (кадров, развития и инноваций, режимно-секретного)	47 380 – 65 000
3	Заведующий канцелярией, заведующий редакцией,	18 708 – 25 000
4	Заместитель начальника отдела кадров, заместитель ученого секретаря	32 000 - 40 000
5	Научный редактор	15 000-20 000
6	Научный консультант	25 800
7	Помощник директора, помощник научного руководителя	20 000- 25 000
8	Советник директора	25 800- 35 000
9	Младший научный сотрудник (доктор наук)	30 800
10	Руководитель обособленного подразделения, директор филиала со степенью кандидат наук	45 000 -55 000
11	Эксперт	15 700
12	Научный руководитель со степенью доктор наук	45 000-65 000