

проект

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор Федерального

государственного бюджетного

учреждения науки Ботанического сада

Уральского отделения Российской академии наук

Третьякова

Третьякова А.С.

« » 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Ботанического сада Уральского отделения Российской Академии наук

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Ботанического сада Уральского отделения Российской Академии наук (далее соответственно- Положение, учреждение), разработано на основе приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации 14 марта 2024 года (зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 01 июля 2024 года №78723) №194 "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности "Научные исследования и разработки", нормативных актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, Единых 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 на 2024 год, утвержденных решением комиссии от 22 декабря 2023 года (протокол №11). При утверждении Положения учтено мнение профсоюзного комитета учреждения.

2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников учреждения и направлено:

- на поддержку, развитие и стимулирование инновационного труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности учреждения;
- на развитие приносящей доход деятельности и призвано обеспечить рост размера оплаты труда и развитие ресурсной базы учреждения.

3. Определение размеров заработной платы осуществляется как по основным должностям работников, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников, 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 раздельно по каждой из должностей.

4. 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. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

5. 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.

6. Фиксированный размер оклада, условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником или в дополнительном соглашении к трудовому договору.

7. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с настоящим Положением и (или) коллективным договором.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

8. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

профессиональных стандартов;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. №822 (с последующими изменениями);

перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. №818 (с последующими изменениями);

систем нормирования труда, определяемых 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);

Единых 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 на 2024 год, утвержденных решением комиссии от 22 декабря 2023 года (протокол №11);

настоящего Положения;

мнения профсоюзного комитета учреждения.

9. Фонд оплаты труда формируется из финансового обеспечения учреждения, в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности за счет всех не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования:

- субсидии на выполнение государственного задания по проведению фундаментальных и прикладных научных исследований, утвержденного Министерством науки и высшего образования Российской Федерации;

- целевые субсидии на выполнение федеральных научно-исследовательских программ и направлений;

- гранты Российского Научного Фонда, других государственных фондов и прочих организаций;

- программы, проекты, договоры, финансируемые из средств областного и местных бюджетов;

- договоры и контракты с предприятиями всех форм собственности, индивидуальными предпринимателями, физическими лицами на выполнение научно-исследовательских, проектных, опытно-конструкторских работ, оказание научно-технических услуг, других работ и услуг по профилю учреждения;

- иные средства, поступающие от приносящей доход деятельности, в том числе от реализации продукции и услуг, производимых Ботаническим садом, предоставления имущества в аренду, безвозмездной помощи, вознаграждений от банков-партнеров и др.

10. Размеры окладов работников учреждения-руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются с учетом отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 года №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» (с учетом последующих изменений).

11. Размеры окладов научных работников учреждения устанавливаются с учетом отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 03.07.2008 года №305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок» (с учетом последующих изменений), с учетом включения в них выплат за ученые степени доктора наук и кандидата наук (п.4 ст.163 Федерального закона от 02.07.2013г. №185-ФЗ). Право на изменение оклада при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук возникает со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома (п.7 Постановления Правительства РФ от 24.09.2013г №842; п.8 Единых 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 на 2024 год, утвержденных решением комиссии от 22 декабря 2023 года (протокол №11).

12. Размеры окладов работников учреждений, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются с учетом отнесения занимаемых ими профессий к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 года №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

13. Устанавливаемые оклады должны быть не ниже минимального размера оплаты труда, установленного статьей 1 Федерального закона от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», и подлежат соответствующей корректировке в случае внесения изменений в указанный федеральный закон.

14. Установить размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам/квалификационным уровням руководителей, технических, научных работников, преподавательского состава, специалистов и служащих с учетом повышающих коэффициентов к ученой степени научных сотрудников согласно Приложению N 1 к настоящему Положению.

Установить размеры окладов по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих согласно Приложению N 2 к настоящему Положению.

15. Оклады работников отражаются в Штатном расписании, которое ежегодно утверждается приказом по учреждению. В связи с тем, что

-в соответствии с квалификационными требованиями условиями конкурса на замещение должностей научных сотрудников определены наличие или отсутствие ученой степени

-оклады научных сотрудников определены с учетом ученой степени,

в Штатном расписании отражаются должности научных сотрудников также с указанием ученой степени. Например- Младший научный сотрудник, Младший научный сотрудник (к.н.), Научный сотрудник, Научный сотрудник (к.н.), Старший научный сотрудник (к.н.), Старший научный сотрудник (д.н.) и т.д.

К штатному расписанию составляется штатная расстановка в разрезе структурных подразделений. Штатное расписание и штатная расстановка подлежат корректировке при внесении изменений в Штатное расписание и (или) установлению (изменению) размера надбавок и выплат сотрудникам.

16. В качестве форм оплаты труда в учреждении может быть использована:

- оплата в соответствии с заключенными договорами гражданско-правового характера (договоры подряда или договоры о возмездном оказании услуг). В договоре обязательно указывается вид и объем выполняемой сотрудником работы (услуги), срок ее выполнения, сумма вознаграждения за выполненную работу. Договоры гражданско-правового характера могут заключаться на любые виды работ (услуг), не противоречащие основной деятельности и Уставу учреждения: научно-производственные, ремонтные, хозяйственные, консультационные и другие виды работ (услуг). Договор может заключаться как со штатными работниками учреждения, так и со сторонними лицами. Размер оплаты устанавливается по договоренности сторон в зависимости от вида, объема и сложности выполняемых работ.

17. В целях единообразия в предоставлении отчетности по начисленной оплате труда в отделы статистики и Министерство науки и высшего образования Российской Федерации устанавливается распределение персонала по категориям в соответствии с Приложением N 3.

18. С учетом условий труда работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III настоящего Положения.

19. Работникам учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV настоящего Положения.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

20. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера. Указанные выплаты назначаются в процентах к окладам (заработной плате) или абсолютных размерах в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

21. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 декабря 2007 г. N 822 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях" (с последующими изменениями и дополнениями) работникам учреждения, при наличии оснований, осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

а) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. Указанная выплата производится сотрудникам учреждения по результатам проведенной специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным Законом от 28.12.2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место будет признано безопасным, то повышение оплаты труда не производится. **Размер выплаты -4% от оклада** сотрудника, занятого на работах с вредными условиями труда (Ст.147 Трудового Кодекса РФ);

б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями. За работу в местностях с особыми климатическими условиями всем работникам учреждения к заработной плате выплачивается, установленный Постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам, Секретариата Всесоюзного центрального совета профессиональных союзов от 02 июля 1987 г. № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР» **районный коэффициент в размере 15% .**

в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

- **Выплата за совмещение профессий (должностей)** устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (договора) (ст. 151 Трудового кодекса РФ).

- **Оплата труда лиц, работающих по совместительству**, производится пропорционально отработанному времени на условиях, определенных трудовым договором (ст. 285 Трудового кодекса РФ). Время, фактически отработанное работником-совместителем, вносится в таблицу рабочего времени. Оплата по внутреннему совместительству устанавливается при выполнении работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

- **Выплата за расширение зоны обслуживания** устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. (ст. 151 Трудового кодекса РФ).

- **Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором**, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. (ст. 151 Трудового кодекса РФ).

- **Доплата за ведение воинского учета, отчетности и бронирования по военнообязанным сотрудникам** (доплата за выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня иной дополнительной работы наряду с работой, определенной трудовым договором) установлена в размере 10% от оклада сотрудника, на которого возложена обязанность такого учета. Доплата вводится в целях качественного выполнения дополнительных обязанностей по Постановлению правительства РФ от 27.11.2006 №719 «Об утверждении положения о воинском учете».

- **Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни** работникам учреждения устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ. (ст. 153 Трудового кодекса РФ, Рекомендации Федеральной службы по труду и занятости по вопросам соблюдения норм трудового законодательства, регулируемых порядок предоставления работникам нерабочих праздничных дней (протокол N 1 от 02.06.2014г.).

- **Доплата за работу в нерабочие праздничные дни сторожам**, работающим в режиме скользящего рабочего времени, устанавливается в размере одинарной часовой ставки сверх оклада, за фактически отработанные часы в праздничный день. Часовую тарифную ставку рассчитывать путем деления установленного работнику оклада на среднемесячное количество рабочих часов при 40-часовой рабочей неделе. Среднемесячное количество рабочих часов рассчитывается путем деления годовой нормы рабочего времени в часах на 12 (месяцев) и ежегодно утверждается приказом по учреждению.

В связи с тем, что выходные дни (суббота и воскресенье) является для сторожей рабочими днями по графику, повышенная оплата за эти дни не предусмотрена

- **Работа в выходные и нерабочие праздничные дни работникам учреждения, получающим оклад**, оплачивается в размере не менее одинарной часовой ставки сверх оклада за фактически отработанные часы в выходной день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и доплаты в размере не менее двойной часовой ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий

праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

- **Доплата за сверхурочную работу.** Для целей начисления доплаты за сверхурочную работу, сторожам, работающим в режиме скользящего рабочего времени устанавливается суммированный учет рабочего времени. Учетный период - календарный год. Другим сотрудникам, выходящим на сверхурочную работу устанавливается рабочий период –месяц.

Доплата за сверхурочную работу рассчитывается с учетом компенсационных и стимулирующих выплат (ст. 1 Федерального закона от 22.04.2024 № 91-ФЗ) за первые два часа работы -не менее чем в полуторном размере, за последующие часы-не менее чем в двойном размере.

В расчет сверхурочных часов включаются следующие коды по начислению заработной платы, установленные работнику на конец месяца, за который идет расчет оплаты за сверхурочные часы (из расчета часовой ставки за среднемесячное количество рабочих часов в текущем году):

104, 106,296-Оклад

152, 171, 173, 222- Стимулирующие надбавки к окладу (Установленные в %, за сохранность имущества работникам учреждения, с которыми заключены договоры о материальной ответственности, рублевые надбавки по итогам работы за определенный период (в программе по начислению заработной платы-источник 2) , ежемесячные стимулирующие надбавки в целях выполнения Указа президента РФ №597);

174, 175,210- компенсационные надбавки (За совмещение должностей, увеличение объема работы, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, надбавка до МРОТ): .

Среднемесячное количество рабочих часов рассчитывается путем деления годовой нормы рабочего времени в часах на 12 (месяцев). В 2024 году среднемесячное количество рабочих часов составляет 164,9 часа. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 120 часов в год.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха.(ст. 99, 152 Трудового кодекса РФ от 30.12.2001г., Письмо министерства здравоохранения РФ от 2 июля 2014 г. N 16-4/2059436).

-**Доплата за работу в ночное время** устанавливается в размере 20% от часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов). Часовую тарифную ставку рассчитывать путем деления установленного работнику оклада на среднемесячное количество рабочих часов при 40-часовой рабочей неделе. Среднемесячное количество рабочих часов рассчитывается путем деления годовой нормы рабочего времени в часах на 12 (месяцев). В 2024 году среднемесячное количество рабочих часов составляет 164,9 часа.

- **Компенсационная** надбавка до минимального размера оплаты труда. Надбавки назначаются работникам, расчетная заработная плата которых за полностью отработанный месяц может оказаться ниже минимального размера оплаты труда, установленного Законодательство Российской Федерации.

22. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам или в абсолютном размере

23. Компенсационные выплаты не образуют новые оклады и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

24. Средства на оплату труда, формируемые за счет субсидий из федерального бюджета, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. Также выплаты стимулирующего характера устанавливаются за счет средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютных размерах.

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

Условия получения выплат, их периодичность устанавливаются в трудовом договоре работника.

25. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. N 818 (с последующими изменениями), работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

26. Стимулирующие выплаты могут назначаться штатным сотрудникам и сотрудникам-совместителям.

27. Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничены.

28. **Стимулирующие выплаты** устанавливаются в зависимости от выполнения показателей и критериев эффективности труда:

28.1.1. Для научных работников учреждения стимулирующие выплаты устанавливаются ежеквартально на основе индивидуального рейтинга, рассчитываемого на основе показателей работы сотрудника. Процедура назначения и размер рейтинговых надбавок устанавливается отдельным Положением с учетом следующих показателей:

1) 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;

- 2) публикационная активность в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, в журналах, индексируемых в наукометрических базах данных;
- 3) публикации по профилю научной деятельности учреждения монографий, книг и учебников;
- 4) наличие объектов интеллектуальной собственности, патентов на них.

28.1.2. Кроме рейтинговых показателей, стимулирующие надбавки могут быть назначены научным работникам по следующим основаниям:

1) Выплаты за научное руководство аспирантами:

- Доплата за научное руководство аспирантами в количестве 50 часов в год на каждого аспиранта (Регламент установления учебной нагрузки научно-педагогических работников, реализующих основные профессиональные образовательные программы подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре Федерального государственного бюджетного учреждения науки Ботанический сад УрО РАН от 21 мая 2024 года) установлена за один час в следующих размерах:

Кандидату наук-450 рублей;

Доктору наук-550 рублей.

Выплата за руководство аспирантами производится ежеквартально по представлению заведующего аспирантурой.

2) Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы при непосредственном участии в реализации национальных проектов, федеральных целевых программ в области научных исследований, грантов в форме субсидии. Надбавка производится из средств финансирования, выделяемого учреждению Министерством науки и высшего образования Российской Федерации по соответствующим программам, и предельными размерами не ограничиваются. Надбавки устанавливаются на основании приказа по учреждению, а размеры надбавок для конкретного работника определяются исходя из объема и значимости выполняемых им исследований и достигнутых им лично научных и практических результатов по представлению научного руководителя исследований и (или) руководителя соответствующего подразделения учреждения.

3) Единовременные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за выполнение особо важных и срочных работ. Выплата назначается приказом директора по представлению заместителя директора по научной работе или руководителя соответствующего подразделения учреждения;

4) Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за успешное выполнение планов научно-исследовательских работ и других работ исследовательского характера за определенный срок (квартал, год) или по завершении работы (этапа). При назначении надбавки учитывается отчет сотрудника (Приложение N 4 к настоящему Положению).;

5) Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы при непосредственном участии в выполнении грантов, конкурсах, договорах гражданско-правового характера, экспериментальных группах и других приносящих доход мероприятиях. Выплата производится за счет средств по приносящей доход деятельности в пределах выделенных сумм в пределах выделенных сумм в сметах расходов по грантам (конкурсам, договорам);

б) Научным работникам до 35 лет включительно (далее- молодые ученые) устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы на период адаптации к профессиональной деятельности

- Молодым ученым, имеющим высшее профессиональное образование, впервые принятым на работу в Ботанический сад УрО РАН в соответствии с направлением подготовки (полученной специальностью), в течение 3 лет (но не далее исполнения им 36 лет) устанавливается ежемесячная надбавка в размере 10% оклада.

- Молодым ученым, получившим в период работы в Ботаническом саду УрО РАН высшее профессиональное образование, после назначения на должность научного сотрудника, в течение 3 лет (но не далее исполнения им 36 лет) устанавливается ежемесячная надбавка в размере 10% оклада, а имеющим диплом с отличием- в размере 20% оклада.

- Молодым ученым в течение 1 года после присуждения ученой степени устанавливается ежемесячная выплата в размере 10 % оклада.

28.2. Для работников учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по должностям **административно-управленческого персонала, руководителей, технических работников, специалистов и служащих могут** назначаться стимулирующие надбавки по следующим основаниям:

- 1) высокая квалификация и качество выполняемых производственных заданий;
- 2) качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- 3) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- 4) участие работника в выполнении (содействии) важных работ, мероприятий, в том числе по федеральным целевым и иным государственным программам, исследовательским проектам;
- 5) интенсивность и напряженность труда.

28.3. Для работников учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям **рабочих** могут назначаться стимулирующие надбавки по следующим основаниям::

- 1) особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, транспортных средств). Стимулирующие надбавки могут назначаться водителям автомобиля, трактористу, плотнику, слесарю-сантехнику, электромонтеру по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарю-ремонтнику;
- 2) напряженные и ответственные работы, особый режим, связанный со сменным графиком. Стимулирующие надбавки могут назначаться сторожам;
- 3) выполнение срочных работ, высокая результативность работы, Стимулирующие надбавки могут назначаться уборщикам территорий, уборщикам служебных помещений, рабочим зеленого хозяйства, садовнику;

29. Всем сотрудникам учреждения могут назначаться стимулирующие надбавки

1) За своевременное и качественное исполнение своих должностных обязанностей за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год), либо в разовом порядке.

2) Ежегодные стимулирующие выплаты за научное курирование ботанической коллекции (при условии наличия требуемой документации и одобрения комиссии: коллекции живых растений открытого и закрытого грунта, гербарий, музей. Сумма для выплаты данной надбавки определяется при планировании фонда оплаты труда на текущий год. Расчет надбавки производится комиссией с применением следующих баллов исходя из стоимости одного балла:

- поддержание коллекции-20 баллов;

- расширение, реорганизация и восстановление коллекции- 50 баллов;

- обмен коллекционными фондами- 30 баллов.

3) Ежемесячная стимулирующая надбавка за сохранность имущества научным работникам учреждения, с которыми заключены договоры о материальной ответственности в размере 300,00 рублей.

30. Снижение и (или) отмена стимулирующих выплат возможно на основании справок проверок, обоснованных жалоб, актов или предписаний контролирующих органов. Снижение и (или) отмена стимулирующих выплат производится с соблюдением порядка, установленного законодательством и оформляется приказом директора.

Условиями для снижения выплат стимулирующего характера являются:

-уменьшение или снятие интенсивности и качества работ у сотрудников,

- нарушение Устава, Правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции

- за конфликтное, бестактное, некорректное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины;

- за разглашение конфиденциальной информации и персональных данных сотрудников,

- за нарушение инструкции по охране жизни;

- применение к работнику дисциплинарного взыскания.

31. Другие стимулирующие доплаты и надбавки - **за счет средств от приносящей доход деятельности.**

31.1 Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы за ведение официального сайта учреждения, социальных сетей. Выплата назначается сотрудникам, ответственным за ведение сайта и социальных сетей и учитывает:

- размещение материалов на сайте учреждения и социальных сетях;

- своевременное и качественное обновление документации и фотоматериалов.

- постоянную поддержку сайта в работоспособном состоянии;

31.2. Стимулирующие выплаты за счет накладных расходов от грантов, федеральных целевых программ (далее проектов). Часть средств проектов направляется на дополнительные выплаты сотрудникам из числа руководителей, специалистов и служащих, содействующих

(занятым в работе по организации, учету и контролю) выполнению данных проектов. Стимулирующая выплата по проектам осуществляется по мере поступления средств от финансирующей организации на лицевой счет учреждения. Определение размера данной выплаты производится руководством учреждения и оформляется приказом.

31.3. Стимулирующие **доплаты** сотрудникам, непосредственно занятым в работе по организации, учету и контролю **исполнения договоров аренды**. Доплаты устанавливаются приказом директора по результатам полугодия и (или) года. Средства на доплаты производятся из сумм поступающих арендных платежей.

31.4. Стимулирующие **доплаты** сотрудникам, непосредственно занятым в работе по организации, учету и контролю **исполнения хозяйственных договоров (Договоров НИР)**. Выплата доплат устанавливается приказом директора и осуществляется за счет и в пределах средств, предусмотренных на эти цели сметами договоров (заданий, соглашений, контрактов).

31.5. Стимулирующие выплаты работникам, непосредственно занятым реализацией научно-технической продукции. На выплату стимулирующей надбавки (с учетом страховых взносов) могут предусматриваться суммы до **37,43%** дохода от реализации (за вычетом НДС)- (надбавка 25% от суммы реализации, районный коэффициент и страховые взносы). Процент дохода от реализации на выплату надбавки сотрудникам ежемесячно устанавливается приказом директора. Размер выплаты конкретным сотрудникам устанавливается приказом по представлению руководителя структурного подразделения.

31.6. Стимулирующие **выплаты** сотрудникам за **проведение экскурсий**:

Установить стимулирующую выплату экскурсоводам за проведение экскурсии, в т.ч. свадебной (1 час) из средств приносящей доход деятельности:

- в рабочие дни – 300 рублей
- в выходные дни- 350 рублей
- в вечернее нерабочее время в будние дни – 400 рублей

Установить оплату экскурсоводам за проведение фотосессии (1 час):

- в рабочие дни – 300 рублей
- в выходные дни -350 рублей
- в вечернее нерабочее время в будние дни – 400 рублей

Размер выплаты может пересматриваться в зависимости от объема услуг.

31.7. За счет указанных в пунктах 32.6. и 32.7. видов доходов могут производиться выплаты стимулирующего характера другому содействующему персоналу, занятому в работе по организации, учету и контролю приносящей доход деятельности. Выплаты устанавливаются приказом директора.

32. В целях стимулирования и поощрения сотрудников учреждения за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива, в пределах финансовых средств на оплату труда за счет всех источников финансирования, по решению директора, может применяться единовременное премирование работников за следующие показатели работы:

32.1. При присуждении ученой степени доктора или кандидата наук;

32.2. При объявлении благодарности министра, награждении Почетной грамотой, почетным дипломом, медалями Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и РАН;

32.3. При награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;

32.4. В связи с праздничными днями, профессиональными праздниками и юбилейными датами. Юбилейной датой считать пятидесятилетие со дня рождения (дополнительно- 55-летие для женщин, 65-летие для мужчин) или другое последующее затем десятилетие.

Размер премии конкретному работнику предельными суммами не ограничивается.

V. Социальные выплаты

33. При наличии экономии финансовых средств на оплату труда работникам может быть оказана материальную помощь. Материальная помощь выдается по распоряжению директора, на основании личных заявлений сотрудников и документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты: в связи с тяжелым материальным положением в семье, с болезнью, приобретением дорогостоящих медикаментов, лечения и протезирования зубов, рождением ребенка, болезнью или смертью близкого родственника, в целях социальной поддержки. Размер материальной помощи за счет субсидии из федерального бюджета (при экономии ФЗП)- в размере до одного оклада, за счет средств от приносящей доход деятельности - предельными размерами не ограничивается.

34. За счет приносящей доход деятельности, при наличии средств, могут производиться выплаты (премия, материальная помощь и др.) бывшим сотрудникам учреждения, пенсионерам, ветеранам труда. Так же материальная помощь может быть оказана близким родственникам в связи со смертью бывшего сотрудника учреждения.

VI. Условия оплаты труда директора учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

35. Условия оплаты труда директора учреждения определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 16, ст. 1958; 2018, №47, ст.7262).

36. Размер должностного оклада директора учреждения 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 с руководителем учреждения.

37. Директору учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой III настоящего Положения в зависимости от условий его труда, отраженных в Трудовом договоре и (или) согласованных работодателем.

38. Выплаты стимулирующего характера директору учреждения выплачиваются по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации с учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждений и их руководителей.

39. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 % ниже должностного оклада директора приказами по учреждению:

- на 30% ниже оклада директора - при первичном назначении на должность;

- на 20% ниже оклада директора – при стаже работы в должности от 1 года до 3-х лет;

- на 10% ниже оклада директора – при стаже работы в должности от 3-х лет;

40. Выплаты компенсационного характера заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются директором в соответствии с главой III настоящего Положением в зависимости от условий их труда.

41. Для заместителей директора учреждения и главного бухгалтера выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с главой IV настоящего Положения.

При назначении стимулирующих выплат за интенсивность и напряженность труда учитывается организация заместителями директора и главным бухгалтером работы по:

1. Принятию научными сотрудниками учреждения участия в международных, всероссийских, межрегиональных и областных проектах -заместитель директора по научной работе
 2. Проведению мероприятий по обеспечению охраны труда, по приведению условий в соответствие с санитарно- гигиеническими требованиями, требованиями пожарной безопасности, антитеррористической безопасности, отсутствие травм, полученных работниками по вине учреждения – заместитель директора по общим вопросам.
 3. Предупреждение и своевременная ликвидация аварийных ситуаций в учреждении - заместитель директора по общим вопросам.
 4. Оперативной и своевременной подготовке и сдаче необходимых сведений и отчетности в контролирующие органы-заместители, главный бухгалтер.
 5. Соблюдению сроков исполнения поручений, отсутствию замечаний по исполнительской дисциплине - заместители директора, главный бухгалтер.
 6. Положительной оценке работы учреждения со стороны потребителей оказываемых учреждением услуг (отсутствие обоснованных жалоб), органов государственной власти, органов местного самоуправления и иных лиц, во взаимодействии с которыми учреждение осуществляет свою деятельность-заместители директора, главный бухгалтер;
 7. Успешному выполнению непредвиденных работ - заместители директора, главный бухгалтер.
 8. Отсутствию замечаний по нецелевому и неэффективному использованию бюджетных средств (итоги проверок, ревизий хозяйственной деятельности)-главный бухгалтер
 9. Отсутствию просроченной задолженности по расчетам с поставщиками товаров, работ и услуг, а также по платежам в бюджеты и внебюджетные фонды-главный бухгалтер
- Решение о выплатах стимулирующего характера и иных выплатах заместителям директора и главному бухгалтеру принимается директором учреждения.
Стимулирующие выплаты производятся в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

42. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения, заместителей директора и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы штатных работников (без учета заработной платы директора, заместителей директора и главного бухгалтера) устанавливается в кратности 8. (Приказ министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20 ноября 2018г. №64н).

VII. Заключительные положения

43. Выплата заработной платы работникам учреждения осуществляется 2 раза в месяц в сроки, установленные Коллективным договором. При совпадении данных сроков с воскресными и праздничными днями заработная плата выплачивается накануне этого дня. При совпадении сроков выплаты с продолжительными «каникулами», по согласованию с Ученым советом, эти сроки могут быть перенесены. Расчет увольняемых работников и выплата отпускных осуществляется в сроки, установленные трудовым Кодексом Российской Федерации.

44. Заработная плата выплачивается работникам путем перечисления на карточный счет в банке согласно личному заявлению или по условиям трудового договора.

45. При выплате заработной платы работники извещаются в письменной форме о составных частях заработной платы за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. При наличии заявления от сотрудника данное извещение (квиток) может быть направлено на электронную почту сотрудника, указанную в заявлении.

46. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными Федеральными законами.

47. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда директор несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

48. При отсутствии или недостатке соответствующих (средств субсидии или средств приносящей доход деятельности) финансовых средств директор вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, установленных трудовым договором, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

49. Положение в данной редакции вступает в действие с 1 января 2025 года, а в части расчета оплаты за сверхурочную работу – с 1 сентября 2024 года (в соответствии с Федеральным законом от 22 апреля 2024 года № 91-ФЗ).

По инициативе группы работников учреждения, директора, по согласованию с профсоюзным комитетом, Положение (его отдельные пункты) могут быть изменены в установленном законом порядке.

50. Настоящее Положение является приложением к Коллективному Договору.

«Согласовано»:

председатель профкома

 Черепанова О.Е..



» _____ 2024г.

Приложение N 1

К положению об оплате труда
работников
Федерального государственного
бюджетного учреждения науки
Ботанического сада УРО РАН

*Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и
руководителей структурных подразделений*

Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Размер оклада(должностного оклада),руб	Должности, отнесенные к квалификационным уровням			Примечание
		Научные работники	Руководители структурных подразделений	Научно-педагогический персонал	
1 квалификационный уровень - оклад 27100,00 рублей	27100	Младший научный сотрудник			
	28724	Младший научный сотрудник			со степенью кандидата наук
	29978	Научный сотрудник			
	32641	Научный сотрудник		Преподаватель	со степенью кандидата наук
2 квалификационный уровень -оклад 32000,00 рублей	32000	Старший научный сотрудник			
	34866	Старший научный сотрудник		Заведующий аспирантурой	со степенью кандидата наук
	41426	Старший научный сотрудник			со степенью доктора наук
3 квалификационный уровень - оклад 37000,00 рублей	37000	Ведущий научный сотрудник			
	38626	Ведущий научный сотрудник			со степенью кандидата наук
	45047	Ведущий научный сотрудник			со степенью доктора наук
4 квалификационный уровень - оклад 43300,00 рубля	43300	Главный научный сотрудник	Заведующий лабораторией		
	43300		Заведующий лабораторией	Ученый секретарь	со степенью кандидата наук
	48510	Главный научный сотрудник	Заведующий отделом, лабораторией		со степенью доктора наук
5 квалификационный уровень			Начальник обособленного подразделения		

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"

Квалификационные уровни	Повышающий коэффициент	Размер оклада(должностного оклада),руб.	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень - оклад 19500,00 рублей	1	19500	Архивариус

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"

Квалификационные уровни	Повышающий коэффициент	Размер оклада(должностного оклада),руб.	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень - оклад 20300,00 рубль	1	20300	Лаборант
2 квалификационный уровень - оклад 20600,00 рублей	1	20600	Старший лаборант
22800	1	22800	Заведующий библиотекой

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"

Квалификационные уровни	Повышающий коэффициент	Размер оклада(должностного оклада),руб.	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень- оклад 25100 рублей	1	25100	1) Юрисконсульт 2) Инженер 3) Специалист по продажам 4) Специалист по закупкам
2 квалификационный уровень- оклад 25700 рублей	1	25700	1) Старший инженер
3 квалификационный уровень - оклад 25900,00 рублей	1	25900	1) Бухгалтер I категории, 2) Экономист по труду I категории
4 квалификационный уровень - оклад 26400,00 рублей	1	26400	1) Ведущий инженер 2) Помощник директора 3) Ведущий специалист по персоналу 4) Ведущий специалист по охране труда
5 квалификационный уровень - оклад 28300,00 рублей	1	28300	1) Заместитель главного бухгалтера, 2) Руководитель группы, 3) Главный экономист

Профессиональная квалификационная группа "Должности работников сельского хозяйства третьего уровня"

Квалификационные уровни	Повышающий коэффициент	Размер оклада(должностного оклада),руб.	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень-оклад 21900	1	21900	Агроном
2 квалификационный уровень-оклад 22400	1	22400	Старший агроном
3 квалификационный уровень			

Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"

Квалификационные уровни	Разряд по ЕТКС	Размер оклада(должностного оклада),руб.	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень - оклад 19500,00 рублей	1	19500	1) Уборщик территории; 2) Уборщик служебных помещений.
	2	19500	1) Сторож 2 класса
	3	19500	1) Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 2) Садовник III разряда
2 квалификационный уровень - оклад 20000,00 рублей		20000	

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"

Квалификационные уровни	Разряд по ЕТКС	Размер оклада(должностного оклада),руб.	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень- оклад 20500,00 рублей	4	20500	1) Водитель автомобиля
	4	20500	1) Тракторист
2 квалификационный уровень - оклад 21500,00 рублей	6	21500	1) Плотник 2) Рабочий зеленого хозяйства 3) Слесарь-сантехник 4) Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
3 квалификационный уровень - оклад 22000,00 рублей		22000	
4 квалификационный уровень - оклад 22500,00 рублей		22500	

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников Федерального
государственного бюджетного
учреждения науки Ботанический сад
Уральского отделения Российской

от "___" ____ 202__г

КАТЕГОРИИ ПЕРСОНАЛА

Ботанический сад УрО РАН, 2024 год.

	форма 2-наука	форма ЗП-наука	Должности по штатному расписанию Ботанического сада УрО РАН
1	2	3	5
Научные работники (исследователи)			
обладают необходимой квалификацией и профессионально занимаются научной деятельностью	1).Руководитель (директор) организации 2). Заместители руководителя по науке, руководители структурных подразделений (зав. лабораториями), ученый секретарь и др.	1).Руководитель (директор) организации 2). Заместители руководителя по научной работе, руководители структурных подразделений (зав. лабораториями), ученый секретарь и др.	Директор, заместитель директора по научной работе, ученый секретарь, Заведующие лабораториями
<i>научные сотрудники</i>	3). ГНС,ВНС, СНС,НС, МНС	3). ГНС,ВНС, СНС,НС, МНС	3). ГНС,ВНС, СНС,НС, МНС
Техники	Инженеры, лаборанты с высшим или средним профессиональным образованием, выполняющие технические функции под руководством НС	Инженеры, лаборанты с высшим или средним профессиональным образованием, выполняющие технические функции под руководством НС	Ведущие инженеры, старшие инженеры, старшие агрономы, инженеры, агрономы, старшие лаборанты,
Вспомогательный персонал	Работники, выполняющие вспомогательные функции, связанные с проведением исследований и разработок: работники планово-экономических, финансовых подразделений, научных библиотек, лаборанты, не имеющие образования, работники технических служб.	Работники, выполняющие вспомогательные функции, связанные с проведением исследований и разработок: работники планово-экономических, финансовых подразделений, научных библиотек, лаборанты, не имеющие образования, работники технических служб.	Заместитель директора по общим вопросам, помощник директора, заведующий отделом, главный бухгалтер, зам. главного бухгалтера, руководитель группы, главный экономист, ведущий специалист по персоналу, зав. библиотекой, заведующий аспирантурой, лаборанты без специального образования, преподаватели.
Прочий персонал	Работники по хозяйственному обслуживанию и выполняющие функции общего характера, связанные с деятельностью организации в целом (работники бухгалтерии, канцелярии, кадровой службы, подразделений материально-технического обеспечения и т.п.)	Работники, не вошедшие ранее	Рабочие с I по 6 разряд: водитель автомобиля, тракторист, плотник, слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, рабочий зеленого хозяйства, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, уборщик территории, сторож. Ведущий инженер хозяйственного отдела, специалист по закупкам, специалист по охране труда, экономист по труду I кат., бухгалтер I кат., юрист-консульт, документовед.

Приложение N 4
 К положению об оплате труда работников
 Федерального государственного бюджетного учреждения науки
 Ботанического сада УрО РАН
 От « _____ » _____ 2024г.

Отчет сотрудника

1. Сведения о работах по хозяйственным, отраслевым и региональным договорам.

№ договора	Название проекта (заказа, задания)	ФИО руководителя	ФИО исполнителя	Организация-заказчик	Сроки исполнения (месяц)	Содержание работы	Значение разработки, сферы использования, цель внедрения

2. Сведения об участии в работе конференций.

Полное название конференции	ссылка на сайт конференции	Ранг конференции (региональная, российская, международная)	Место проведения (город, организация)	Сроки проведения (дата начала – дата окончания)	Тип доклада (пленарный, секционный, стендовый)	Название доклада, авторы

3. Сведения об участии в программных и организационных комитетах конференций.

Название конференции	ссылка на сайт конференции	Ранг конференции (региональная, российская, международная)	Место проведения (город, организация)	Сроки проведения (дата начала – дата окончания)	Степень участия (председатель оргкомитета, член оргкомитета и т.д.)

4. Сведения об участии в составе диссертационных советов

Шифр диссертационного совета	Организация, на базе которой создан диссертационный совет	Специальности

5. Сведения о подготовке отзыва в качестве оппонентов по защите диссертаций.

ФИО диссертанта (полностью)	Тип работы (кандидатская, докторская)	Специальность	Дата защиты	Название диссертации	Диссертационный совет, в котором проходила защита (шифр совета; организация; город)

6. Сведения о подготовке отзыва на автореферат диссертации.

ФИО диссертанта (полностью)	Тип работы (кандидатская, докторская)	Специальность	Дата защиты	Название диссертации	Диссертационный совет, в котором проходила защита (шифр совета; организация; город)

7. Сведения о руководстве стажировкой специалистов.

ФИО сотрудника, проходившего стажировку (полностью)	Организация, ВУЗ (полностью)	Дата начала стажировки	Дата окончания стажировки	Цель стажировки

8. Сведения о руководстве производственной практикой студентов и аспирантов ВУЗов на базе Ботанического сада УрО РАН

ФИО студента	Название ВУЗа	Специальность, направление	Форма обучения	Тема практики

9. Сведения о руководстве выпускными работами студентов ВУЗов.

ФИО студента	Название ВУЗа	Факультет, школа, департамент, кафедра	Специальность, направление	Тип работы (бакалаврская, магистерская)	Название работы

10. Сведения о педагогической деятельности в ВУЗах.

Название ВУЗа	Факультет, школа, департамент, кафедра	Специальность, направление	Курс	Название учебного курса	Объем курса, часов	Тип курса (лекционный, специальный, практический)

11. Сведения об участии в государственных аттестационных комиссиях в ВУЗах.

Название ВУЗа	Факультет, школа, департамент, кафедра	Специальность, направление

12. Сведения о руководстве аспирантами (докторантами).

ФИО аспиранта /докторанта	Аспирант/ докторант	Специальность (номер)*	Тип обучения (очно, заочно)	Дата поступления	Дата окончания

13. Сведения о руководстве кандидатскими и докторскими диссертациями.

ФИО аспиранта /докторанта	Кандидатская /докторская	Шифр диссовета, в котором проходила защита (шифр совета; организация; города)	Название диссертации	Шифр специальности	Номер диплома	Ссылка на сайт ВАК (раздел "Объявления о защитах" или "Приказы о выдаче")

14. Сведения о награждении.

Тип награды (премия, медаль, грамота, стипендия и т.д.)	Название награды	Заслуги, за которые присуждена награда (название научной работы и т.п.)

15. Сведения об участии в экспертизе проектов, региональных и федеральных программ.

Название организации, для которой составлялась экспертиза (полностью)	Название программы	Название проекта

16. Сведения о членстве в редколлегиях журналов.

Название журнала	Индексация журнала	Статус (председатель, член редколлегии)

17. Сведения об участии в редактировании научных изданий.

Название научного издания	Статус (главный редактор, член редколлегии)

18. Сведения об участии в научных экспертных комиссиях в качестве членов или экспертов (РФФИ, РГНФ, УрО РАН и т.д.).

При какой организации создана экспертная комиссия	Статус (член комиссии, эксперт)

19. Сведения об участии в популяризации научных знаний.

Выступления, интервью, комментарии и т.д. в СМИ.

Название СМИ	Дата интервью	Тема интервью	Ссылка на выступление (если есть)

Научно-популярные лекции, семинары, выставки, мастер-классы, экскурсии и т.д.

Название мероприятия	Дата проведения	Место проведения	Возраст участников (взрослые, дети от 9-10 лет, школьники 8-9 кл. и т.д.)