

**«УТВЕРЖДАЮ»**

**Директор Федерального  
государственного бюджетного  
учреждения науки Ботанического сада  
Уральского отделения Российской академии наук**

  
**Петрова И.В.**  
« 19 » \_\_\_\_\_ 2021 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 от 1 февраля 2021 года (зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 20 апреля 2021 года №63188) №72н «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, а также нормативных правовых актов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, принятых в связи с введением новой системы оплаты труда, 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 2021 год, утвержденных решением комиссии от 29 декабря 2020 года (протокол №13). При утверждении Положения учитывается мнение профсоюзного комитета учреждения.

2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников учреждения за счет всех источников финансирования и направлено:

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

3. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4. 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.

5. 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 отдельно по каждой из должностей.

6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством. 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.

7. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

## **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;

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

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, 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);



настоящего Положения;

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 2021 год, утвержденных решением комиссии от 29 декабря 2020 года (протокол №13);

Мнения профсоюзного комитета учреждения.

сумм, предусмотренных на оплату труда за счет средств по приносящей доход деятельности.

9. Фонд оплаты труда формируется из финансового обеспечения учреждения, в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности за счет следующих источников финансирования:

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

- субсидии на выполнение целевых научно-исследовательских программ и направлений;

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

- федеральные целевые программы;

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

- договоры и государственные контракты с предприятиями на выполнение научно-исследовательских, проектных, опытно-конструкторских работ и оказание научно-технических услуг;

- поступления от иной приносящей доход деятельности, в том числе от предоставления имущества в аренду.

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 общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (с учетом последующих изменений).

11. Размеры окладов научно-технических, 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 2021 год, утвержденных решением комиссии от 29 декабря 2020 года (протокол №13).

12. Размеры окладов профессорско-преподавательского состава устанавливаются с учетом отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 года №217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования».

13. 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».

14. Установить размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам/квалификационным уровням руководителей, научно-технических, научных работников, профессорско-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. 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 устанавливаются 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** 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.

- **Доплата за работу в нерабочие праздничные дни** устанавливается **сторожам**, работающим в режиме скользящего рабочего времени, 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). В 2018 году среднемесячное количество рабочих часов составляет 164,2 часа.

В связи с тем, что выходные дни (суббота и воскресенье) является для сторожей рабочими днями по графику, повышенная оплата за эти дни не предусмотрена. (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 сверхурочную работу** устанавливается **сторожам**, работающим в режиме скользящего рабочего времени. Для целей начисления заработной платы указанным работникам устанавливается суммированный учет рабочего времени. Учетный период - календарный год. Другим сотрудникам, выходящим на сверхурочную работу устанавливается рабочий период - месяц. Размер доплаты составляет: за первые два часа работы - в размере полуторной часовой ставки, за последующие часы - в размере двойной часовой ставки. 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 2021 году среднемесячное количество рабочих часов составляет 164,3 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 **сторожам**, работающим в режиме скользящего рабочего времени, 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 2021 году среднемесячное количество рабочих часов составляет 164,3 часа.

- **Доплата за ведение воинского учета**, отчетности и бронирования по военнообязанным сотрудникам установлена в размере 10% от оклада сотрудника, на которого возложена обязанность такого учета (Постановление Совета Министров СССР от 30.07.1985 года 3710-217).

-) **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 Законодательством Российской Федерации.

22. 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**

23. Средства на оплату труда, формируемые за счет субсидии 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. Условия получения выплат, их периодичность устанавливаются в трудовом договоре работника.

24. 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.

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

26. Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничены. Конкретный размер стимулирующей выплаты может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.

27. **Стимулирующие выплаты** устанавливаются в зависимости от выполнения показателей и критериев эффективности труда. При этом учитывается следующее:

27.1.1. 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) трудовой вклад научного работника в выполнение проводимых учреждением научно-исследовательских работ (в составе временных творческих коллективов);
- 2) 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;
- 3) публикационная активность в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, в журналах, индексируемых в наукометрических базах данных;
- 4) публикации по профилю научной деятельности учреждения монографий, книг и учебников;
- 5) организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российской науки как внутри страны, так и за ее пределами;
- 6) наличие объектов интеллектуальной собственности, патентов на них;
- 7) участие в методической работе и инновационной деятельности учреждения;
- 8) освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;
- 9) использование новых эффективных технологий в процессе работы.

27.1.2. Кроме рейтинговых показателей, при назначении стимулирующих надбавок научным работникам учитываются:

1) ведение дополнительных научно-организационных обязанностей. Данные надбавки устанавливаются научным работникам, выполняющим помимо плановых и других научных исследований, значительный объем постоянных поручений научно-организационного характера (руководство секциями Ученого совета, научными советами и комиссиями, неструктурными научными подразделениями, редактированием научных изданий);

2) научное руководство аспирантами:

- Доплата за научное руководство аспирантами в количестве 50 часов в год на каждого аспиранта (Приказ Минобразования России от 27.03.1998 года № 814 "Об утверждении Положения о подготовке научно-педагогических и научных кадров в системе послевузовского профессионального образования в Российской Федерации") 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.

3) непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области научных исследований, грантов государственных научных фондов. Надбавка производится из средств дополнительного 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.

4) выполнение особо важных и срочных работ. Выплата назначается приказом директора по представлению заместителя директора по научной работе или руководителя соответствующего подразделения учреждения;

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

6) трудовой вклад научного работника в выполнение проводимых учреждением научно-исследовательских работ в составе полевых отрядов, формируемых для проведения экспедиционных исследований. Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом по результатам работы, но не реже одного раза в полугодие, в котором проводились экспедиционные исследования, по представлению заместителя директора по научной работе.

7) аспирантам очной формы обучения, занимающим должности научно-технического и научного персонала, молодым ученым в целях их привлечения к исследованиям по приоритетной тематике может назначаться ежемесячная стимулирующая надбавка за успешное выполнение научно-исследовательских проектов и программ, за лучшую работу (исследование) по итогам конкурсов, проводимых в учреждении в соответствии с Положениями, принятыми Ученым советом учреждения и за другие достижения.

8) непосредственное участие 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 сметах расходов;

9) надбавки за выполнение дополнительных работ, связанных с большими затратами труда при освоении новых передовых методов исследования. Устанавливаются научным работникам, которым поручено проведение новых сложных научно-исследовательских работ, выполнение которых требует больших затрат времени, преодоление трудностей при создании новых методов исследования, создания специальных установок и т.д.

**27.2. Для работников учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по должностям руководителей, научно-технических работников, научно-педагогического состава, специалистов и служащих при назначении стимулирующих надбавок учитывается:**

1) ведение дополнительных научно-организационных обязанностей. Данные надбавки устанавливаются руководителям, выполняющим помимо плановых и других научных исследований значительный объем постоянных поручений научно-организационного характера (руководство секциями Ученого совета, научными советами и комиссиями, неструктурными научными подразделениями, редактированием научных изданий);

2) высокая квалификация и качество выполняемых производственных заданий;

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



4) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

5) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

6) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

7) участие работника в выполнении (содействии) важных работ, мероприятий, в том числе по федеральным целевым и иным государственным программам, исследовательским проектам;

8) интенсивность и напряженность труда.

9) трудовой вклад работника в выполнение проводимых учреждением научно-исследовательских работ в составе полевых отрядов, формируемых для проведения экспедиционных исследований. Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом по результатам квартала, но не реже одного раза в полугодие, в котором проводились экспедиционные исследования, по представлению заместителя директора по науке.

27.3. Для работников учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям **рабочих** при назначении стимулирующих надбавок учитывается:

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;

28. Установить ежемесячную стимулирующую надбавку за сохранность имущества работникам учреждения, с которыми заключены договоры о материальной ответственности в размере 300,00 рублей, с учетом фактически отработанного времени.

27. Всем сотрудникам учреждения могут назначаться стимулирующие надбавки за своевременное и качественное исполнение своих должностных обязанностей за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год), либо в разовом порядке.

28. При назначении стимулирующих надбавок для всех сотрудников учитывается:

-тщательность, точность и ответственность в исполнении порученной работы;

-исполнительская дисциплина, уровень выполнения плановых заданий, отсутствие отклонений при исполнении директивных указаний;

-отсутствие нарушений трудовой дисциплины.



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

29.1. **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.

29.2. 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.

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

29.4. 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 по согласованию с профсоюзным комитетом. Размер выплаты конкретным сотрудникам устанавливается приказом директора по представлению руководителя структурного подразделения. Кроме того, по результатам работы могут назначаться стимулирующие надбавки содействующему персоналу, занятому в работе по организации, учету и контролю указанного вида деятельности. Размер выплаты конкретным сотрудникам устанавливается приказом директора.

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

Установить в 2021 году стимулирующую выплату экскурсоводам за проведение экскурсии, в т.ч. свадебной (1 час) из средств приносящей доход деятельности:

- в рабочие дни – 250 рублей
- в выходные дни- 300 рублей
- в вечернее нерабочее время в будние дни – 400 рублей

Установить оплату экскурсоводам за проведение фотосессии (1 час):

- в рабочие дни – 200 рублей
- в выходные дни -260 рублей
- в вечернее нерабочее время в будние дни – 300 рублей

Установить оплату сторожам за содействие, поддержание порядка при проведении экскурсий из средств приносящей доход деятельности – 30 рублей за 1 час экскурсии по представлению руководителя группы Оранжерейный комплекс.

Размер выплаты может пересматриваться в зависимости от объема услуг.

29.6. За счет указанных 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.



30. 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:

30.1 Премии, устанавливаемые научным работникам на основании приказа по учреждению по итогам конкурсов результатов научно-исследовательских работ, проводимых в учреждении, в соответствии с положением об этих конкурсах, принятым Ученым советом учреждения.

30.2 Премии, устанавливаемые молодым ученым на основании приказа по учреждению за лучшую работу (исследование) по итогам конкурсов результатов научно-исследовательских работ, проводимых в учреждении молодыми учеными, в соответствии с положением об этих конкурсах, принятым Ученым советом учреждения.

30.3 Премии работникам устанавливаются по итогам выполнения научно-исследовательских и хозяйственных работ на основании приказа по учреждению по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения:

- за достижение высоких научных результатов мирового уровня;
- за качество и эффективность исследований по результатам работы (по завершению этапа, работы);
- за своевременное и качественное исполнение работниками своих должностных обязанностей (за безаварийную работу автотранспорта, за образцовое качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты труда и др.) за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год), либо в разовом порядке;
- за разработку эффективных инициативных предложений по совершенствованию научной деятельности;
- за коммерциализацию результатов работ, выполняемых за счет средств федерального бюджета, участие в выставках, достижения в инновационной деятельности учреждения и др.;
- за участие в организации и проведении научных мероприятий (конференций, семинаров и т. д.);

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

30.5 При награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;

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

Размер премии конкретному работнику предельными суммами не ограничивается.

## **V. Социальные выплаты**

31. 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 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.

32. 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**

33. 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).

34. 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.

35. 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.

36. 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.

37. Учреждением самостоятельно устанавливаются вознаграждения по договорам гражданско-правового характера (в том числе по соглашениям учреждения с грантодателями) директору, непосредственно участвующему в выполнении данных договоров.

38. Выплата расходов на личное потребление директору, как физическому лицу и (или) члену научного коллектива, являющемуся исполнителем научного проекта по грантам, производится по Поручению грантополучателя. Размер выплат устанавливается в Поручении. Указанные выплаты в фонд оплаты труда не включаются.

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 науке
  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.

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:

- текстовая часть - с даты утверждения директором;

- в части доведения окладов до установленных размеров **научным сотрудникам** - с 1 октября 2021 года в соответствии с утвержденным Планом мероприятий по увеличению размеров должностных окладов. (Письмо Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 02.07.2021г №МН-18/1541-АО);

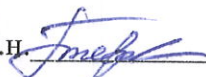
- в части доведения окладов до установленных размеров **остальным сотрудникам** – до 31 декабря 2022 года в соответствии с утвержденным Планом мероприятий по увеличению размеров должностных окладов. (Письмо Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 02.07.2021г №МН-18/1541-АО). Дата увеличения окладов может быть изменена на более раннюю по мере получения дополнительного финансирования или дополнительных источников дохода.

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

д.б.н.  Терехов Г.Г.

« 16 » 04 2021г.