

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ФЕДЕРАЛЬНЫЙ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ЦЕНТР
«КРИСТАЛЛОГРАФИЯ И ФОТОНИКА»
РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК»
(ФНИЦ «КРИСТАЛЛОГРАФИЯ И ФОТОНИКА» РАН)

01.03.2022

П Р И К А З

№ 17

Москва

Об утверждении
Положения об оплате труда

В соответствии с приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 01.02.2021 № 72 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки» и в целях совершенствования системы оплаты труда

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить «Положение об оплате труда работников Федерального государственного учреждения «Федеральный научно-исследовательский центр «Кристаллография и фотоника» Российской академии наук» (далее – Положение).
2. Признать утратившим силу приказ директора Центра от 13.07.2016 № 74 «Об утверждении Положения об оплате труда и премировании работников Центра».
3. Главному бухгалтеру Центра Кузиной Т.В. проводить начисление заработной платы всем работникам Центра, осуществляющим трудовую деятельность в структурных подразделениях АУП Центра, структурных подразделениях ИК РАН, ИФТ РАН, ЦФ РАН и ЛКМ ИК РАН – филиале ФНИЦ «Кристаллография и фотоника» РАН с учетом условий Положения.
4. Начальнику отдела кадров Центра Титовой А.Н. привести в соответствие кадровые документы с учетом условий Положения.
5. Руководителям ИПЛИТ РАН – филиала ФНИЦ «Кристаллография и фотоника» РАН Шкуринову А.П. и ИСОИ РАН – филиала ФНИЦ «Кристаллография и фотоника» РАН Казанскому Н.Л. принять Положение к руководству и исполнению.
6. Начальнику общего отдела Исаевой О.А. в установленном порядке обеспечить рассылку настоящего приказа.
7. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор

О.А. Алексеева

СОГЛАСОВАНО

Председатель ЕПО



М.С. Бондарчук

(протокол от 21.02.2022 № 13)



УТВЕРЖДЕНО

Директор ФНИЦ «Кристаллография
и фотоника» РАН



О.А. Алексеева

(приказ от 01.03.2022 № 17)

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников Федерального государственного
учреждения «Федеральный научно-исследовательский центр
«Кристаллография и фотоника» Российской академии наук»**

І. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Федерального государственного учреждения «Федеральный научно-исследовательский центр «Кристаллография и фотоника» Российской академии наук» (далее – Положение) разработано в соответствии с

Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ);

Указом Президента от 07 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

Федеральным законом от 23.08.1996 г. № 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике»;

Федеральным законом от 02 июля 2013 г. № 185-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу законодательных актов (отдельных положений законодательных актов) Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

Законом РФ от 21 июля 1993 г. № 5485-1 «О государственной тайне»;

Постановлением Правительства РФ от 18 сентября 2006 г. № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны»;

Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;

Постановлением Правительства РФ от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»;

Постановлением Правительства РФ от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения»;

Рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденными приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. № 167н;

Планом мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденным распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 апреля 2014 г. № 722-р;

Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 1 июля 2013 г. № 287;

Письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 декабря 2017 г. № ВП-1992/02;

Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 г. № 583;

Приказом Минобрнауки России от 20.11.2018 № 64н «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера)» (Зарегистрировано в Минюсте России 10.12.2018 № 52945);

Приказом Минобрнауки России от 01.02.2021 № 72 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования РФ, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки» (зарегистрирован Минюстом России 20.04.2021 № 63188);

Уставом ФНИЦ «Кристаллография и фотоника» РАН;

иными законодательными и правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование труда каждого работника в целях обеспечения высокого качества результатов деятельности Федерального государственного учреждения «Федеральный научно-исследовательский центр «Кристаллография и фотоника» Российской академии наук» (далее – Центр), его структурных подразделений и обособленных структурных подразделений (Филиалов).

Положение имеет целью создание эффективной системы оплаты труда в Центре, повышение мотивации к труду, обеспечение материальной заинтересованности работников Центра в улучшении качественных и

количественных результатов труда.

1.3. Положение регулирует порядок оплаты труда всех категорий работников Центра за счет любых источников финансирования, т.е. за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), средств, поступающих от приносящей доход деятельности и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования (далее - финансовое обеспечение).

1.4. Положение определяет порядок установления должностных окладов работников Центра, а также регулирует порядок выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.5. При утверждении Положения, а также при внесении в него изменений в установленном порядке, учитывается мнение представительного органа работников Центра.

1.6. Система оплаты труда, включающая размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год. Фонд оплаты труда работников структурных подразделений Центра – Института кристаллографии им. А.В. Шубникова РАН, Центра фотохимии РАН, Института фотонных технологий РАН, Лаборатории Космического материаловедения ИК РАН – филиала Центра, работников административно-управленческих подразделений Центра формируется из финансового обеспечения Центра. Фонд оплаты труда работников филиалов: Института проблем лазерных и информационных технологий РАН, Института систем обработки изображений РАН, в части выплат стимулирующего характера формируется ими самостоятельно на основании финансового обеспечения филиалов.

1.7. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников Центра как по основным должностям, так и по должностям, замещаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников Центра, занятых по основному месту работы, совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от вида выплат и объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества, качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

1.9. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с Положением, в случае изменения

(совершенствования) системы оплаты труда работников не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.10. Фиксированный размер оклада и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера отражаются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору). Изменение порядка оплаты труда является изменением условий, определенных сторонами трудового договора и осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

II. Порядок и условия оплаты труда работников Центра

2.1. Система оплаты труда работников Центра устанавливается и изменяется (совершенствуется) с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по разработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях;
- настоящего Положения;
- мнения представительного органа работников;
- отраслевого (межотраслевого) соглашения;
- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

2.2. Размеры должностных окладов работников Центра устанавливаются на основе отнесения их должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ).

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

2.3. При формировании размеров должностных окладов к минимальному размеру оклада по квалификационному уровню/ПКГ может быть применен повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности.

Размер повышающего коэффициента к должностному окладу учитывает

уровень квалификации работника, в том числе наличие ученой степени кандидата/доктора наук.

Право на применение повышающего коэффициента возникает у научного сотрудника при присуждении ученой степени кандидата/доктора наук со дня издания Министерством науки и высшего образования Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата/доктора наук или с момента предоставления копии диплома кандидата/доктора наук, выданного в научной или образовательной организации высшего образования, включенной в перечень, утверждаемый Правительством Российской Федерации в соответствии с абзацем шестым пункта 3.1 статьи 4 Федерального закона о науке и государственной научно-технической политике.

Применение повышающего коэффициента к должностному окладу по занимаемой должности образует новый должностной оклад.

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

2.5. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам/квалификационным уровням и повышающие коэффициенты к окладам работников Центра приведены в Приложении № 1. С учетом финансового обеспечения Центра, в установленном порядке, может производиться корректировка минимальных размеров окладов работников Центра в сторону их повышения.

2.6. С учетом условий труда работникам Центра устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III Положения.

2.7. Работникам Центра устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV Положения.

2.8. Индексация заработной платы работников Центра производится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам Центра устанавливаются выплаты компенсационного характера:

а) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

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

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

3.2. Оплата труда работников Центра, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий

труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

3.3. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, работникам Центра устанавливается доплата по соглашению сторон, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

3.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам Центра за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время». Минимальный размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 % оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

3.5. Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам Центра устанавливаются в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника Центра/Филиала сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни работников с пятидневной рабочей неделей допускается только в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, на основании приказа директора Центра/руководителя Филиала и письменного согласия работника или согласно трудовому договору (дополнительному соглашению к трудовому договору).

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в размере одинарного среднедневного (среднечасового) заработка за день/час работы сверх должностного оклада (ставки заработной платы) и иных выплат, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойного среднедневного (среднечасового) заработка - сверх должностного оклада (ставки заработной платы) и иных выплат, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

законодательством Российской Федерации.

Список работников, допущенных к работе со сведениями, составляющими государственную тайну, а также конкретный размер ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу утверждается директором Центра/руководителем Филиала.

3.8. Вышеуказанные выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам Центра при наличии оснований для их выплаты в процентах к должностному окладу или в абсолютном размере в соответствии с приказом директора Центра/руководителя Филиала на основании служебной записки непосредственного руководителя (начальника отдела, заведующего лабораторией и т.п.), согласованной с руководителем Структурного подразделения/курирующим направлением данной деятельности заместителем директора/помощником директора.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Общие положения

4.1.1. В Центре могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

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

4.1.2. Выплаты стимулирующего характера работникам Центра производятся на основании приказов директора Центра/руководителя Филиала в пределах соответствующего фонда оплаты труда, сформированного из всех источников финансирования.

4.1.3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном соотношении к должностным окладам или в абсолютных размерах.

4.1.4. Максимальные размеры выплаты стимулирующего характера не ограничены.

4.1.5. Стимулирующие выплаты разделяются на надбавки к должностному окладу и премиальные выплаты (премии). Надбавки могут быть периодическими или единовременными.

4.1.6. Периодические надбавки работникам Центра устанавливаются на срок от 1 до 12 месяцев приказами по Центру/Филиалам с указанием оснований для назначения надбавок, их размеров, сроков действия и источника финансирования. Периодические надбавки выплачиваются работникам ежемесячно, пропорционально фактически отработанному в текущем месяце времени.

4.1.7. Единовременная надбавка носит временный характер и устанавливается на период выполнения работы. Единовременные надбавки выплачиваются в месяце (периоде) в полном объеме по завершению указанного периода, без учета фактически отработанного времени.

4.1.8. Надбавки, установленные на определенный период времени конкретному работнику, могут быть отменены до окончания срока их действия в случае недобросовестного выполнения работником обязанностей, являющихся основанием для соответствующих выплат.

4.1.9. Условием для осуществления стимулирующей выплаты является отсутствие у работника Центра дисциплинарного взыскания или его снятие в соответствии с установленным ТК РФ порядком.

4.1.10. В случае несвоевременного доведения средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) выплаты стимулирующего характера могут быть приостановлены до момента получения данного финансирования в полном объеме.

4.1.11. Выплаты стимулирующего характера всем категориям работников Центра, связанные с осуществлением ими работ по договорам на выполнение НИР, НИОКР, оказания платных услуг, контрактам и т.п. производятся из финансовых средств, поступивших от заказчика по соответствующим договорам.

4.1.12. Выплаты стимулирующего характера по договорам, указанным в п. 4.1.11 настоящего раздела носят срочный характер и устанавливаются на период, не превышающий срок исполнения договора.

4.1.13. Выплаты стимулирующего характера по договорам, указанным в п. 4.1.11 настоящего раздела, могут быть отменены или уменьшены при отсутствии достаточных средств, поступивших от заказчика по конкретному договору.

4.2. Стимулирующие надбавки работникам, занимающим должности, относящиеся к должностям работников сферы научных исследований и разработок

4.2.1. Надбавки к должностным окладам работников, занимающим должности, относящиеся к должностям работников сферы научных исследований и разработок, могут устанавливаться на следующих основаниях:

4.2.1.1. за непосредственное участие в выполнении грантов научных фондов, договоров гражданско-правового характера и иных приносящих доход мероприятиях;

4.2.1.2. за непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области научных исследований и разработок, научных программ Президиума и Отделений Российской академии наук;

4.2.1.3. за трудовой вклад в выполнение проводимых Центром/Филиалом научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ (в том числе в составе временных трудовых/творческих коллективов);

4.2.1.4. за публикационную активность в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, в журналах, индексируемых в наукометрических базах данных; публикации по профилю научной деятельности Центра монографий, книг и учебников;

4.2.1.5. за участие в разработке учебно-методических и научно-методических

пособий и рекомендаций, в том числе за редактирование научных изданий;

4.2.1.6. за научное руководство аспирантами;

4.2.1.7. за руководство научными Советами/Комиссиями и участие в работе научных советов/комиссий, а также за руководство советами/комиссиями и участие в работе советов/комиссий, создание которых необходимо для успешного функционирования Центра/Филиала;

4.2.1.8. за участие в организации конференций, симпозиумов, семинаров и иных научных мероприятий;

4.2.1.9. надбавка, устанавливаемая в соответствии с «Положением о назначении рейтинговой стимулирующей надбавки научным сотрудникам, выполняющим диссертацию на соискание ученой степени кандидата наук»;

4.2.1.10. за подготовку и проведение лекций, практических занятий и т.п. в рамках основных образовательных программ, реализуемых в аспирантуре Центра, за проведение учебно-контрольных мероприятий (аттестаций, экзаменов и т.п.) для аспирантов и соискателей ученой степени кандидата наук;

4.2.1.11. по эффективному контракту на основании оценки результатов деятельности работника по совокупности показателей и критериев эффективности труда (**Приложение № 2, 3** в соответствии с занимаемой должностью);

4.2.1.12. за выполнение иных важных и срочных работ по поручению руководства Центра/Филиала.

4.2.2. Надбавки к должностным окладам по основаниям, изложенным в п.4.2.1.1. - 4.2.1.3. Положения могут устанавливаться также лицам, занимающим инженерно-технические и иные должности, в случае необходимости включения в состав коллектива, выполняющего работы, специалистов указанной категории.

4.2.3. Надбавки к должностным окладам по основанию, изложенному в п.4.2.1.9. Положения могут устанавливаться также лицам, занимающим инженерно-технические должности на конкурсной основе.

4.2.4. Основанием для назначения и отмены стимулирующих надбавок по основаниям, изложенным в п.п. 4.2.1.1. - 4.2.1.8, 4.2.1.10, 4.2.1.12. Положения является служебная записка руководителя структурного подразделения (начальника отдела, заведующего лабораторией и т.п.)/руководителя научной темы/руководителя Структурного подразделения/руководителя работ по гранту, договору гражданско-правового характера, иного приносящего доход мероприятия, содержащая конкретные выполняемые виды, сроки работ или иные основания установления или отмены надбавки, согласованная с курирующим направлением данной деятельности заместителем директора/помощником директора.

4.2.5. Основанием для назначения и отмены стимулирующих надбавок по основанию, изложенному в п.4.2.1.9. Положения, является протокол заседания экспертной Комиссии, созданной согласно условиям «Положения о назначении рейтинговой стимулирующей надбавки научным сотрудникам, выполняющим диссертацию на соискание ученой степени кандидата наук».

4.2.6. Основанием для назначения стимулирующих надбавок по основанию, изложенному в п. 4.2.1.11., является протокол заседания Комиссии по оценке результативности деятельности работников Центра. Выплата надбавок по основанию, изложенному в п. 4.2.1.11, проводится не реже 2-х раз в год. Размер

надбавки для конкретного работника определяется на основании рассчитанных индивидуальных рейтинговых показателей результативности научной деятельности, исходя из стоимости одного балла, полученного делением выделенного фонда на общее количество баллов по Центру (Филиалу).

4.2.7. Изменения в Приложение № 2, являющегося неотъемлемой частью настоящего Положения, обсуждаются и утверждаются на Ученом совете Центра. Изменения вносятся в данное Положение на основании протокола голосования Ученого совета Центра.

4.3. Стимулирующие надбавки работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих

4.3.1. Надбавки к должностным окладам работников, занимающим общеотраслевые должности служащих, могут устанавливаться на следующих основаниях:

4.3.1.1. за содействие

- выполнению государственному заданию по плану научно-исследовательских работ Центра/Филиала,

- выполнению грантов научных фондов, договоров гражданско-правового характера и иных приносящих доход мероприятий,

- в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области научных исследований и разработок;

4.3.1.2. за участие в выполнении работ, обеспечивающих содержание и развитие материально-технической базы Центра/Филиала;

4.3.1.3. за участие в организации, подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью Центра/Филиала;

4.3.1.4. за руководство комиссиями и участие в работе комиссий, создание которых необходимо для успешного функционирования Центра/Филиала;

4.3.1.5. за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

4.3.1.6. использование новых эффективных технологий в процессе работы;

4.3.1.7. освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;

4.3.1.8. по эффективному контракту на основании оценки результатов деятельности работника в соответствии с занимаемой должностью (Приложение № 3);

4.3.1.9. за выполнение иных важных и срочных работ по поручению руководства Центра/Филиала.

4.3.2. Основанием для назначения и отмены стимулирующих надбавок по основаниям, изложенным в п.п. 4.3.1.1. – 4.3.1.7. и п. 4.3.1.9. Положения, является служебная записка руководителя структурного подразделения (начальника отдела, заведующего лабораторией и т.п.)/руководителя научной темы/руководителя Структурного подразделения/руководителя работ по гранту, договору гражданско-правового характера, иного приносящего доход мероприятия, содержащая конкретные выполняемые работы или иные причины установления или отмены надбавки, согласованная с курирующим направлением данной деятельности

заместителем директора/помощником директора.

4.3.3. Основанием для назначения стимулирующих надбавок по основанию, изложенному в п. 4.3.1.8., является протокол заседания Комиссии по оценке результативности деятельности работников Центра.

4.4. Стимулирующие надбавки работникам, осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих

4.4.1. Надбавки к должностным окладам работникам, осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих, могут устанавливаться на следующих основаниях:

4.4.1.1. за участие в выполнении работ, обеспечивающих содержание и развитие материально-технической базы Центра/Филиала;

4.4.1.2. за особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Центра/Филиала;

4.4.1.3. за выполнение смежных операций;

4.4.1.4. за выполнение работ на особо сложном и уникальном оборудовании, участие в его ремонте, монтаже и наладке;

4.4.1.5. за участие в подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью Центра/Филиала;

4.4.1.6. за безаварийную езду и соблюдение правил дорожного движения;

4.4.1.7. по эффективному контракту на основании оценки результатов деятельности работника в соответствии с занимаемой должностью (Приложение № 3);

4.4.1.8. за выполнение иных важных и срочных работ по поручению руководства Центра/Филиала.

4.4.2. Основанием для назначения и отмены стимулирующих надбавок по основаниям, изложенным в п.п. 4.4.1.1. – 4.4.1.6. и п. 4.4.1.8. Положения, является служебная записка руководителя структурного подразделения (начальника отдела, заведующего лабораторией и т.п.)/руководителя научной темы/руководителя структурного подразделения/руководителя работ по гранту, договору гражданско-правового характера, иного приносящего доход мероприятия, содержащая конкретные выполняемые работы или иные причины установления или отмены надбавки, согласованная с курирующим направлением данной деятельности заместителем директора (заместителем руководителя Филиала)/помощником директора.

4.4.3. Основанием для назначения стимулирующих надбавок по основанию, изложенному в п. 4.4.1.7., является протокол заседания Комиссии по оценке результативности деятельности работников Центра.

4.5. Премияльные выплаты (премии)

4.5.1. Премия – это выплата работникам дополнительного материального поощрения к заработной плате за надлежащее выполнение трудовых функций при

соблюдении условий премирования, установленных настоящим Положением.

4.5.2. Выплата премий направлена на повышение материальной заинтересованности работников в своевременном и качественном выполнении трудовых обязанностей, на повышение эффективности их работы и улучшение ее качества.

4.5.3. Премии выплачиваются из фонда оплаты труда Центра/Филиала, сформированного из всех источников финансирования. Премии могут быть выплачены при наличии финансовых средств, направляемых на премирование.

4.5.4. В Центре устанавливаются следующие виды премирования:

- премия по итогам работы за соответствующий период;
- премия к знаменательной дате сотрудника;
- премия по результатам конкурсов научных работ;
- премия за получение патентов;
- премия за высокие результаты и особые достижения в работе.

4.5.5. Начисление и выплата премий работнику по итогам работы за соответствующий период производится за стабильно качественное выполнение работ, в том числе за успешное выполнение государственного задания по плану научно-исследовательских работ Центра/Филиала, за успешное и добросовестное выполнение своих должностных обязанностей на протяжении соответствующего периода времени.

4.5.6. Премии работникам Центра/Филиала выплачиваются одновременно с заработной платой за отчетный период, в котором она установлена и включаются в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

4.5.7. Премия по итогам работы за соответствующий период может быть ежемесячная, квартальная, полугодовая, годовая. Годовая премия выплачивается работникам в декабре, полугодовая в июле, квартальная в апреле и октябре, ежемесячная одновременно с заработной платой за отработанный месяц.

4.5.8. Премия работникам не назначается или назначается в неполном размере в следующих случаях:

- невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностными инструкциями;
- невыполнения производственных и технологических инструкций, положений, регламентов, требований по охране труда и техники безопасности;
- нарушения требований оформления документации и результатов работ;
- нарушения сроков исполнения поручений, установленных приказами и распоряжениями дирекции Центра/Филиалов;
- невыполнения указаний и поручений руководителя;
- ошибок и искажений в отчетности.

Невыплата премии полностью или частично производится за отчетный период, в котором имело место нарушение.

4.5.9. Премия к знаменательной дате работника приурочивается к знаменательным датам (юбилей, уход на пенсию и др.) и предназначена поощрять длительный и добросовестный труд, квалифицированное исполнение должностных обязанностей, высокую исполнительскую дисциплину работников Центра/Филиала

и личный вклад в развитие Центра/(Филиала. Конкретный размер выплаты определяется директором Центра/руководителем Филиала) по представлению заместителя директора Центра (заместителя руководителя Филиала/руководителя Структурного подразделения) в пределах выделенного фонда.

4.5.10. Премия по результатам конкурсов научных работ выплачивается по результатам конкурсов научных работ, в том числе молодым ученым за лучшую работу (исследование), на основании приказа директора Центра/руководителя Филиала в пределах выделенного фонда. Конкурс научных работ проводится на основании и в порядке, предусмотренном Положением о ежегодном конкурсе научно-исследовательских работ Центра. Выплаты премий по результатам конкурса проводятся на основании протокола заседания Жюри конкурса по распределению премий.

4.5.11. Премия (вознаграждение) за получение патентов:

4.5.11.1. Работникам, являющимся авторами патентов, поставленных на баланс Центра, может выплачиваться единовременная премия, определенная договором, заключенным работодателем и работником до подачи заявки на получение патента в федеральный орган исполнительной власти, устанавливающего размер, условия и порядок выплаты вознаграждения, либо в процентном выражении от средней заработной платы работника согласно п. 4.5.11.2.;

4.5.11.2. За создание служебного изобретения, служебной полезной модели, служебного промышленного образца размер премии должен составлять 30 процентов средней заработной платы работника, являющегося автором служебного изобретения, за последние 12 календарных месяцев и 20 процентов средней заработной платы работника, являющегося автором служебной полезной модели, служебного промышленного образца, за последние 12 календарных месяцев, которая исчисляется на дату подачи работодателем заявки на получение патента на такое изобретение, полезную модель, промышленный образец либо на день принятия им решения о сохранении информации о них в тайне, либо на день передачи работодателем права на получение патента другому лицу;

4.5.11.3. Указанная в п. 4.5.11.2. выплата в зависимости от оснований возникновения права работника на вознаграждение осуществляется работодателем единовременно не позднее 2 месяцев со дня получения работодателем патента на служебное изобретение, служебную полезную модель, служебный промышленный образец либо со дня принятия им решения о сохранении информации о них в тайне, либо со дня передачи работодателем права на получение патента другому лицу;

4.5.11.4. Премия выплачивается после постановки полученного патента на бухгалтерский учет;

4.5.11.5. Премия выплачивается на основании решения Комиссии, созданной приказом по Центру/Филиалу;

4.5.11.6. Вознаграждение (премия) не выплачивается за заявки на получение патента, по которым федеральным органом исполнительной власти принято решение о несоответствии патентоспособности и получен отказ в выдаче патента;

4.5.11.7. Выплата вознаграждения (премии) оформляется приказом директора Центра/руководителя Филиала.

4.5.12. Премия за высокие результаты и особые достижения в работе, достигнутые работником при выполнении своих должностных обязанностей, выплачивается работнику на основании служебной записки, с обоснованием критерия премирования, непосредственного руководителя структурного подразделения Центра/Филиала, согласованной с курирующим направлением данной деятельности заместителем директора/помощником директора/заместителем руководителя Филиала.

V. Условия оплаты труда директора Центра, заместителей директора Центра, главного бухгалтера

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

5.2. Размер оклада директора Центра 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 директором Центра.

5.3. Директору Центра устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

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

5.5. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются директору Центра по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждений и их руководителей.

5.6. Директору Центра устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой III Положения в зависимости от условий труда.

5.7. Оклады заместителей директора и главного бухгалтера Центра устанавливаются на 20 - 30% ниже оклада директора Центра приказами по Центру.

5.8. Заместители директора и главный бухгалтер Центра имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами III и IV Положения.

5.9. Соотношение среднемесячной заработной платы директора Центра, заместителей директора Центра, главного бухгалтера Центра и среднемесячной заработной платы работников Центра (исключая руководителя, заместителей директора и главного бухгалтера) не может превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей

руководителей, главных бухгалтеров федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), установленный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20 ноября 2018 г. № 64н.

VI. Другие вопросы.

6.1. Выплата материальной помощи директору Центра оформляется приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации на основании подтверждающих документов.

6.2. Условия выплаты материальной помощи работникам Центра устанавливаются отдельным локально-нормативным актом Центра/Филиала с учетом мнения представительного органа работников. Решение об оказании материальной помощи работникам Центра принимается в соответствии с установленным порядком после рассмотрения мотивированного письменного заявления работника и документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи.

6.3. Работникам Центра при наличии средств по фонду оплаты труда могут выплачиваться иные выплаты социального характера (в том числе в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам и праздникам, в связи с получением государственных наград Российской Федерации и ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации).

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ
ГРУППАМ (УРОВНЯМ)

	Наименование должностей	Повышающий коэффициент	Должностной оклад в рублях
I. Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников сферы научных исследований и разработок			
1	Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня		
1.1	4 квалификационный уровень		
	Лаборант-исследователь		15 500
	Стажер-исследователь		15 500
2	Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников третьего уровня		
2.1	2 квалификационный уровень		
	Инженер-исследователь		17 000
3	Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений		
3.1	1 квалификационный уровень		
	Младший научный сотрудник	1,00	24 000
	Младший научный сотрудник, кандидат наук	1,15	27 600
	Научный сотрудник	1,06	25 500
	Научный сотрудник, кандидат наук	1,22	29 325
3.2	2 квалификационный уровень		
	Старший научный сотрудник	1,00	27 500
	Старший научный сотрудник, кандидат наук	1,15	31 625

	Наименование должностей	Повышающий коэффициент	Должностной оклад в рублях
	Старший научный сотрудник, доктор наук	1,50	41 250
3.3	3 квалификационный уровень		
	Ведущий научный сотрудник	1,00	30 800
	Ведущий научный сотрудник, кандидат наук	1,15	35 420
	Ведущий научный сотрудник, доктор наук	1,50	46 200
	Заведующий сектором, лабораторией (в том числе входящих в состав отдела)	1,00	30 800
	Заведующий сектором, лабораторией (в том числе входящих в состав отдела), кандидат наук	1,15	35 420
	Заведующий сектором, лабораторией (в том числе входящих в состав отдела), доктор наук	1,50	46 200
3.4	4 квалификационный уровень		
	Главный научный сотрудник	1,00	34 300
	Главный научный сотрудник, кандидат, наук	1,15	39 445
	Главный научный сотрудник, доктор наук	1,50	51 450
	Заведующий отделом	1,00	34 300
	Заведующий отделом, кандидат наук	1,15	39 445
	Заведующий отделом, доктор наук	1,50	51 450
	Ученый секретарь структурного подразделения центра	1,25	43 000
	Ученый секретарь структурного подразделения центра, кандидат наук	1,44	49 450
	Ученый секретарь структурного подразделения центра, доктор наук	1,88	64 500
	Ученый секретарь филиала	1,25	43 000
	Ученый секретарь филиала, кандидат наук	1,44	49 450
	Ученый секретарь филиала, доктор наук	1,88	64 500
	Ученый секретарь центра	1,60	55 000

	Наименование должностей	Повышающий коэффициент	Должностной оклад в рублях
	Ученый секретарь центра, кандидат наук	1,84	63 250
	Ученый секретарь центра, доктор наук	2,41	82 500
3.5	5 квалификационный уровень		
	Руководитель научного направления	1,00	82 500
	Научный руководитель	1,09	90 000
II. Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих			
4	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"		
4.1	1 квалификационный уровень		
	Специалист по направлению "Общепромышленные должности служащих первого уровня"		14 450
	Агент по снабжению		14 450
	Делопроизводитель		14 450
	Экспедитор		14 450
	Экспедитор по перевозке грузов		14 450
	Дежурный пульта управления		14 450
	Охранник		14 450
4.2	2 квалификационный уровень		
	Старший специалист по направлению "Общепромышленные должности служащих первого уровня"		14 600
	Старший делопроизводитель		14 600
	Старший экспедитор		14 600
	Старший экспедитор по перевозке грузов		14 600
5	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
5.1	1 квалификационный уровень		

	Наименование должностей	Повышающий коэффициент	Должностной оклад в рублях
	Специалист по направлению "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		14 800
	Лаборант		14 800
	Инспектор по контролю за исполнением поручений		14 800
	Секретарь руководителя		14 800
	Техник		14 800
5.2	2 квалификационный уровень		
	Старший специалист 2 категории по направлению "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		16 000
	Старший лаборант		16 000
	Старший техник		16 000
	Старший инспектор по контролю за исполнением поручений		16 000
	Заведующий канцелярией		16 000
	Заведующий складом		16 000
	Заведующий архивом		16 000
	Руководитель группы		16 000
	Заведующий хозяйством		16 000
5.3	3 квалификационный уровень		
	Специалист 1 категории по направлению "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		17 300
	Лаборант 1 категории		17 300
	Техник 1 категории		17 300
	Инспектор по контролю за исполнением поручений 1 категории		17 300
	4 квалификационный уровень		
	Ведущий специалист по направлению "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		18 100
	Ведущий лаборант		18 100

	Наименование должностей	Повышающий коэффициент	Должностной оклад в рублях
	Ведущий техник		18 100
	Ведущий инспектор по контролю за исполнением поручений		18 100
	Механик		18 100
	Мастер		18 100
5.5	5 квалификационный уровень		
	Начальник участка		19 200
6	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
6.1	1 квалификационный уровень		
	Специалист по направлению "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		20 600
	Бухгалтер		20 600
	Бухгалтер-кассир		20 600
	Инженер		20 600
	Переводчик		20 600
	Экономист		20 600
	Юрисконсульт		20 600
	Инженер по охране труда и техники безопасности		20 600
	Инженер по гражданской обороне и ЧС		20 600
	Инженер по пожарной безопасности		20 600
	Специалист по кадрам		20 600
6.2	2 квалификационный уровень		
	Специалист 2 категории по направлению "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		22 200
	Бухгалтер 2 категории		22 200
	Бухгалтер-кассир 2 категории		22 200
	Инженер 2 категории		22 200
	Переводчик 2 категории		22 200

	Наименование должностей	Повышающий коэффициент	Должностной оклад в рублях
	Экономист 2 категории		22 200
	Юрисконсульт 2 категории		22 200
6.3	3 квалификационный уровень		
	Специалист 1 категории по направлению "Общотраслевые должности служащих третьего уровня"		23 400
	Бухгалтер 1 категории		23 400
	Бухгалтер-кассир 1 категории		23 400
	Инженер 1 категории		23 400
	Переводчик 1 категории		23 400
	Экономист 1 категории		23 400
	Инженер-электроник 1 категории		23 400
	Юрисконсульт 1 категории		23 400
	Специалист по кадрам 1 категории		23 400
6.4	4 квалификационный уровень		
	Ведущий специалист по направлению "Общотраслевые должности служащих третьего уровня"		24 900
	Ведущий бухгалтер		24 900
	Ведущий бухгалтер-кассир		24 900
	Ведущий инженер		24 900
	Ведущий переводчик		24 900
	Ведущий программист		24 900
	Ведущий технолог		24 900
	Ведущий специалист по воинскому учету и бронированию		24 900
	Ведущий экономист		24 900
	Ведущий электроник		24 900
	Ведущий юрисконсульт		24 900
	Ведущий специалист по кадрам		24 900
6.5	5 квалификационный уровень		

	Наименование должностей	Повышающий коэффициент	Должностной оклад в рублях
	Главный специалист по направлению "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	1,00	26 400
	Главный программист	1,00	26 400
	Заместитель начальника отдела филиала	1,08	28 400
	Заместитель главного бухгалтера центра	1,52	40 000
	Главный бухгалтер филиала	1,52	40 000
	Помощник руководителя филиала	1,52	40 000
	Заместитель руководителя структурного подразделения	2,16	57 000
	Заместитель руководителя филиала	2,16	57 000
	Помощник директора	2,31	61 000
7	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"		
7.1	1 квалификационный уровень		
	Руководитель службы филиала / Начальник отдела филиала	1,00	32 000
	Заместитель начальника отдела центра	1,00	32 000
	Директор научно-образовательного центра филиала	1,21	38 800
	Начальник отдела	1,25	40 000
7.2	2 квалификационный уровень		
	Заместитель главного инженера	1,00	44 000
	Главный инженер филиала	1,00	44 000
	Главный технолог	1,00	44 000
	Главный энергетик	1,14	50 000
	Главный инженер	1,25	55 000
7.3	3 квалификационный уровень		
	Руководитель филиала	1,00	82 500
	Руководитель структурного подразделения центра	1,00	82 500

III. Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих		
8	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"	
	Дворник, лифтер, уборщик служебных помещений, уборщик территории, тракторист, рабочий зеленого хозяйства, машинист, машинист мостового крана, машинист насосной установки КНС, машинист насосной установки ВЗУ, электромонтер, электромонтер по ремонту и обслуживанию аппаратуры и устройств связи, электромонтер по ремонту и обслуживанию эл. установок, электросварщик, электросварщик ручной сварки, слесарь, слесарь теплотехник, слесарь-механик электромеханических приборов и систем, электромеханик, вахтер, слесарь-сантехник, водитель автомобиля, слесарь-ремонтник, аппаратчик, токарь, наладчик технологического оборудования, оператор вакуумных установок по нанесению покрытий на оптические детали, полировщик оптических деталей, пожарный, фрезеровщик	В соответствии с разрядом
	Разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Размер оклада в рублях
	1	13 890
	2	14 190
	3	14 490
	4	14 790
	5	15 090
	6	15 390
	7	15 690
	8	16 500

ПОРЯДОК

определения и расчета индивидуальных рейтинговых показателей результативности научной деятельности научных сотрудников ФНИЦ «Кристаллография и фотоника» РАН (далее – Порядок)

Индивидуальный рейтинговый показатель результативности научной деятельности (далее – РП) научных сотрудников является суммой баллов, определяемых в соответствии с нижеприведенной методикой. При этом к научным сотрудникам относятся только лица, занимающие должности по основному месту работы от младшего научного сотрудника до главного научного сотрудника.

Баллы для расчета рейтингов начисляются за:

публикации в рецензируемых периодических изданиях, монографии и учебники,

доклады на всероссийских и международных конференциях,

патенты и ноу-хау,

руководство аспирантами, соискателями и дипломниками,

защиту диссертаций,

за лекционные курсы, читаемые в Центре,

выступления с докладом на семинаре Центра (семинар ФНИЦ «Кристаллография и фотоника» РАН, утвержденный приказом 173 от 10.12.2020), и другие результаты, включенные в настоящий Порядок.

1. Общие положения

1.1. При определении индивидуального РП учитываются научные результаты за 2 года, предшествующие году выплаты надбавок, за исключением защиты диссертаций и руководства соискателями (аспирантами), которые учитываются в течение только одного года (см. п. 2.6, 2.7).

1.2. В расчет принимаются только те результаты, которые получены при работе в Центре и официально к ней отнесены (наличие наименования Центра как места выполнения работы, в публикациях, материалах конференций и иных результатах научной деятельности, учитываемых при расчете индивидуального РП).

1.3. Для сотрудников, вновь поступивших на работу в Центр (или Институты) при расчете индивидуального РП учитываются также их печатные труды в рецензируемых изданиях, созданные по другому месту работы за тот же период и поданные в печать до момента принятия их на работу в Центр.

1.4. С целью сбора информации для определения и расчета индивидуальных рейтинговых показателей результативности научной деятельности научных сотрудников, а также проверки точности и объективности собранных данных создается комиссия. Организация работы комиссии регламентируется отдельным положением.

2. Методика расчета

2.1. Начисление баллов за публикации в рецензируемых периодических журналах.

Начисление баллов за публикации (статьи и обзоры) в рецензируемых журналах производится на основании отнесения журнала к одному из квартилей по поисковой платформе Web of Science, актуальных на дату подачи анкеты в Комиссию.

За публикацию статьи устанавливается базовый балл, равный **65** для квартиля **Q1**, **40** для квартиля **Q2**, **25** для квартиля **Q3**, **15** для квартиля **Q4**. Значение квартиля берут наивысшее за отчетные годы. За публикацию статьи в журналах без квартиля, но входящих в Web of Science Core Collection, а также за публикацию статьи в журналах, индексируемых в Scopus и неиндексируемых в Web of Science, начисляется балл, равный **15**. За публикацию статьи в журналах из RSCI Web of Science, неиндексируемых в Core Collection Web of Science (по данным РИНЦ) начисляется балл, равный **13**. За публикацию статьи в журналах из списка ВАК, не входящих в вышеперечисленные пункты (по данным РИНЦ) начисляется балл, равный **10**. Балл за статью, опубликованную в журнале «Кристаллография» или «Поверхность. Рентгеновские, синхротронные и нейтронные исследования», умножается на коэффициент 1,5.

При подсчете баллов за публикацию учитывается доля сотрудников Центра от общего числа авторов. Базовый балл умножается на эту долю¹.

2.2. Начисление баллов за книги и брошюры.

За материалы, опубликованные в монографиях, изданных в научных издательствах и имеющих шифр ISBN, и учебниках, имеющих гриф Минобрнауки России (рекомендованные учебно-методическими объединениями), устанавливается базовый балл, равный количеству страниц.

Если монография является сборником трудов под редакцией, учитывается только публикация конкретных авторов (соответствующая глава).

За брошюру (не имеющую шифра ISBN) устанавливается базовый балл, равный количеству страниц, деленному на **8**.

За переработанные издания базовый балл умножается на коэффициент 0,5, стереотипные переиздания не учитываются.

Если брошюра, монография или публикация в монографии написаны коллективом авторов, то при подсчете баллов за материал учитывается доля

¹ Балл, начисляемый соавтору за публикацию $b = B \cdot n / N$ где B - базовый балл, n – число соавторов-сотрудников Центра, N – общее число соавторов.

сотрудников Центра от общего числа авторов. Базовый балл умножается на эту долю.

2.3. Начисление баллов за доклады на конференциях.

За стендовый доклад на всероссийских и международных конференциях устанавливается базовый балл **2**, за устный доклад – **6**, за приглашенный или пленарный доклады - **12**. Баллы докладчика умножаются на коэффициент **2**. Если доклад представлен коллективом авторов, то при подсчете баллов учитывается доля сотрудников Центра от общего числа авторов. Базовый балл умножается на эту долю.

За тезисы докладов, опубликованные в периодических изданиях, а также за публикации в трудах конференции (за исключением полнотекстовых статей объемом свыше 3-х страниц) дополнительные баллы не начисляются.

2.4. Начисление баллов за разработку учебных дисциплин, чтение лекций, проведение практикумов и т.п. в рамках научно-образовательной деятельности Центра.

За разработку нового учебного курса, утвержденного Ученым советом структурного подразделения/филиала Центра, где реализуется программа аспирантуры - **50** баллов за каждый учебный курс.

За актуализацию, учебного курса устанавливается **20** баллов. Актуализация учебного курса предполагает изменение учебного курса не менее, чем на 30%, и предоставление измененного учебного курса в отдел образовательных программ.

Если учебный курс разработан коллективом авторов, базовый балл делится на число авторов.

За чтение лекций, проведение учебных семинаров или лабораторных занятий в рамках основных образовательных программ, реализуемых в аспирантуре Центра, устанавливается **8** баллов за каждое занятие.

За чтение лекций, проведение семинаров и практикумов в рамках договоров и соглашений Центра с ВУЗами устанавливается **8** баллов за каждое занятие.

Если занятие проводится группой сотрудников Центра, то каждый сотрудник получает количество баллов при делении суммарного балла на число преподавателей.

2.5. Начисление баллов за патенты, свидетельства и ноу-хау, правообладателем которых является Центр.

За патент на изобретение устанавливается **45** баллов.

За свидетельство на промышленный образец устанавливается - **30** баллов.

За патент на полезную модель устанавливается **30** баллов.

За свидетельство о регистрации программы для ЭВМ устанавливается **15** баллов.

За получение и оформление в установленном порядке информации, составляющей секрет производства (ноу-хау) начисляется **15** баллов

Баллы за патенты, свидетельства и ноу-хау умножаются на **3** в случае их лицензионного использования или продажи сторонним организациям.

В случае если патент, свидетельство на промышленный образец, ноу-хау документация были созданы коллективом авторов - сотрудников ФНИЦ «Кристаллография и фотоника» РАН, суммарный балл делится на число авторов и распределяется между ними поровну. Если Соглашением о распределении вознаграждения между членами авторского коллектива предусмотрено иное, то суммарный балл делится пропорционально долям, указанным в Соглашении. Соглашение о распределении вознаграждения между членами авторского коллектива за создание объекта интеллектуальной деятельности должно храниться в патентных отделах вместе с заявкой на получение патента.

2.6. Начисление баллов за руководство соискателями ученой степени и дипломниками, выполняющими квалификационную работу в Центре.

За руководство аспирантом или соискателем ученой степени, защитившим кандидатскую диссертацию, устанавливается **200** баллов, которые учитываются в год, следующий за годом защиты. За руководство студентом - **20** баллов (при условии его документально подтвержденного поступления в аспирантуру или на работу в Центр по окончании ВУЗа дополнительно устанавливается **30** баллов).

При совместном руководстве студентами, аспирантами или соискателями ученой степени балл за руководство делится на число руководителей.

2.7. Начисление баллов за защиты.

Сотрудникам, защитившим кандидатскую или докторскую диссертацию, устанавливается **300** или **600** баллов соответственно, которые учитываются в год, следующий за годом защиты.

2.8. Начисление баллов молодым ученым.

Рейтинговые стимулирующие надбавки рассчитываются путем умножения суммарных баллов на коэффициент **1,5** для сотрудников Центра, в возрасте до 28 лет и коэффициент **1,2** для сотрудников до 30 лет. Действие повышающих коэффициентов при выплате надбавок прекращается со следующего календарного года после достижения указанного возраста.

2.9. Начисление баллов за подготовку документации на конкурсы фондов, министерств и ведомств.

2.9.1. В целях стимулирования инновационной деятельности и привлечения дополнительных внебюджетных средств баллы начисляются за подготовку документации на конкурсы фондов, министерств и ведомств. Баллы начисляются руководителю проекта и основным исполнителям. Учитываются только те заявки, в которых Центр обозначен как организация, через которую осуществляется финансирование.

За участие в подготовке заявок, поданных на конкурсы на получение гранта на выполнение научных работ от фондов (кроме РНФ) и грантодателей: 1 балл - участнику и 3- руководителю проекта.

За участие в подготовке заявки на конкурс РНФ, поданной от Центра: 2 балла - участнику и 6 - руководителю проекта.

За участие в подготовке документации по формированию лота или на объявленные конкурсы министерств РФ и других федеральных ведомств: 4 балла участнику и 12 баллов руководителю.

2.9.2. За выполнение научно-исследовательских, опытно-конструкторских, опытно-технологических работ и договоров поставки научно-технической продукции по договорам/контрактам/соглашениям с организациями всех форм собственности (кроме грантов и государственных контрактов, выигранных в ходе объявленных конкурсов фондов, министерств и ведомств) руководителю проекта начисляется $S/400000$ баллов, где S - сумма привлеченных средств в рублях (без НДС), каждому из 3-х основных исполнителей проекта – $1/3$ баллов руководителя.

2.10. Начисление баллов за выступления на семинаре Центра.

За выступление с докладом на семинаре Центра докладчику начисляется 10 баллов.

МЕТОДИКА

оценки результативности (эффективности) труда руководителей, административно-управленческого персонала, научных работников (кроме научных сотрудников), инженерно-технических работников научных подразделений, и работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих

Расчет стимулирующей надбавки к должностному окладу за интенсивность и качество работы руководителям, административно-управленческому персоналу, научным работникам (за исключением научных сотрудников), инженерно-техническим работникам научных подразделений, а также работникам, осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих (далее по тексту - работник), основана на оценке результатов деятельности работника по совокупности показателей и критериев эффективности труда, позволяющим оценить степень трудового вклада каждого работника в конечные итоги деятельности всего подразделения и Центра в целом в соответствующем периоде.

Принципы оценки эффективности деятельности работников

Целью системы оценки эффективности деятельности работников является повышение качества работы и конкурентоспособности коллектива и на этой основе – повышения уровня научной, инновационной и образовательной деятельности Центра.

Показатели и критерии эффективности работы работников разрабатываются с учетом следующих принципов:

- а) объективность - размер выплат стимулирующего характера работника должен определяться на основе данных о степени выполнения значений показателей эффективности его труда;
- б) предсказуемость - работник должен знать, какие выплаты стимулирующего характера он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватность - вознаграждение должно соответствовать трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) прозрачность - правила определения стимулирующих выплат должны быть понятны каждому работнику.

Оценка результативности (эффективности) труда производится по каждой должностной позиции (в каждой категории работников) по соответствующим показателям эффективности, учитывающим специфику трудовой деятельности по конкретной должности.

Эффективность труда оценивается путем выставления баллов работнику по каждому показателю (Таблица № 1).

Таблица № 1

Оценка эффективности труда	Критерий оценки выполнения (достижения) показателя эффективности труда	Балльная оценка эффективности труда
Отлично	Показатель выполнен полностью, нарушения отсутствуют.	2
Хорошо	Имеются однократные несущественные нарушения.	1
Неудовлетворительно	Имеются существенные нарушения, повторяющиеся в течение периода.	0

Показатели эффективности труда для всех категорий работников, по каждой конкретной должности, оцениваются по 5 критериям (в соответствии с Таблицей № 3).

Максимальное количество баллов 10.

В зависимости от набранного количества баллов размер стимулирующей надбавки, отражающей эффективность труда, рассчитывается в соответствии с Таблицей № 2.

Таблица № 2

Количество баллов	% выплаты от должностного оклада или суммы кратной должностному окладу
9-10	100
7-8	75
5-6	50
4	25
0-3	0

Выплата надбавок производится не реже 2-х раз в год. Размер надбавки для конкретного работника определяется в соответствии с Таблицей № 2 в зависимости от общего выделенного фонда.

Оценку эффективности деятельности работников проводит Комиссия, которая создается приказом Директора Центра/руководителя Филиала. Порядок работы Комиссии определяется «Положением об оценке эффективности деятельности Работников ФНИЦ «Кристаллография и фотоника» РАН.

Показатели эффективности труда по категориям работников

1. Научный руководитель, руководитель научного направления, заместитель директора по научной работе

	Мотивация работников к участию в научных конкурсах (РНФ, Минобрнауки и др.)*	Мотивация работников к инновационной деятельности*	Мотивация работников к публикационной активности*	Мотивация работников к участию в научных мероприятиях российского и международного уровней (семинары, конференции и др.)*	Инициатива (предложения) по совершенствованию работы подразделения/филиала и/или Центра в целом
ФИО, должность	Балльная оценка эффективности труда	Балльная оценка эффективности труда	Балльная оценка эффективности труда	Балльная оценка эффективности труда	Балльная оценка эффективности труда

2. Ученый секретарь Центра/Структурного подразделения/Филиала

	Мотивация работников к участию в научных конкурсах (РНФ, Минобрнауки и др.)*	Своевременное и качественное предоставление требуемой информации и документации, в том числе отчетной	Мотивация работников к публикационной активности*	Мотивация работников к участию в научных мероприятиях российского и международного уровней (семинары, конференции и др.)*	Инициатива (предложения) по совершенствованию работы подразделения/филиала и/или Центра в целом
ФИО, должность	Балльная оценка эффективности труда	Балльная оценка эффективности труда	Балльная оценка эффективности труда	Балльная оценка эффективности труда	Балльная оценка эффективности труда

3. Руководитель структурного подразделения/Филиала, заместитель руководителя структурного подразделения/Филиала, руководитель научного отдела, сектора, лаборатории

	Контроль за соблюдением работниками трудовой и дисциплины, требований охраны труда и пожарной безопасности	Своевременное и качественное предоставление требуемой информации и документации, в том числе отчетной	Мотивация работников к публикационной активности*	Мотивация работников к участию в научных мероприятиях российского и международного уровней (семинары, конференции и др.)*	Инициатива (предложения) по совершенствованию работы подразделения/филиала и/или Центра в целом
ФИО, должность	Балльная оценка эффективности труда	Балльная оценка эффективности труда	Балльная оценка эффективности труда	Балльная оценка эффективности труда	Балльная оценка эффективности труда

4. Заместитель директора (кроме заместителя директора по научной работе), помощник директора, главный бухгалтер, начальники отделов АУП

	Контроль за соблюдением работниками трудовой дисциплины, требований охраны труда и пожарной безопасности	Своевременное и качественное предоставление требуемой информации и документации, в том числе отчетной	Мотивация работников к качественному исполнению своих трудовых функций	Инициатива (предложения) по совершенствованию работы подразделения/филиала и/или Центра в целом	Умение самостоятельно организовывать и планировать выполнение заданий и поручений, выполнение работы в режиме многозадачности
ФИО, должность	Балльная оценка эффективности труда	Балльная оценка эффективности труда	Балльная оценка эффективности труда	Балльная оценка эффективности труда	Балльная оценка эффективности труда

5. Административно-управленческий персонал

	Соблюдение внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда и пожарной безопасности	Своевременное и качественное предоставление письменной/устной информации по запросу непосредственного руководителя	Квалифицированное и своевременное выполнение, письменных/устных указаний непосредственного руководителя	Умение самостоятельно организовывать и планировать выполнение заданий и поручений, полученных от непосредственного руководителя, выполнение работы в режиме многозадачности	Инициатива (предложения) по совершенствованию своего направления деятельности
ФИО, должность	Балльная оценка эффективности труда	Балльная оценка эффективности труда	Балльная оценка эффективности труда	Балльная оценка эффективности труда	Балльная оценка эффективности труда

6. Инженерно-технические работники научных подразделений, работники ОЗО (отделов со схожим функционалом)

	Квалифицированное и своевременное выполнение порученной работы, письменных и устных указаний своего непосредственного руководителя	Соблюдение внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда и пожарной безопасности	Инициатива и самостоятельность при выполнении должностных обязанностей	Участие в проведении научных исследований или технических разработок	Умение самостоятельно организовывать и планировать выполнение заданий и поручений, полученных от непосредственного руководителя, выполнение работы в режиме многозадачности
ФИО, должность	Балльная оценка эффективности труда	Балльная оценка эффективности труда	Балльная оценка эффективности труда	Балльная оценка эффективности труда	Балльная оценка эффективности труда

7. Работники, осуществляющие трудовую деятельность по профессиям рабочих

	Квалифицированное и своевременное выполнение порученной работы, письменных и устных указаний своего непосредственного руководителя	Соблюдение внутреннего трудового распорядка	Инициатива и самостоятельность при выполнении должностных обязанностей	Соблюдение требований охраны труда и пожарной безопасности	Умение самостоятельно организовывать и планировать выполнение заданий и поручений, полученных от непосредственного руководителя, выполнение работы в режиме многозадачности
ФИО, должность	Балльная оценка эффективности труда	Балльная оценка эффективности труда	Балльная оценка эффективности труда	Балльная оценка эффективности труда	Балльная оценка эффективности труда

8. Инженер-исследователь, лаборант-исследователь, стажер-исследователь

	Квалифицированное выполнение научных исследований под руководством своего непосредственного руководителя	Соблюдение внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда и пожарной безопасности	Инициатива и самостоятельность при выполнении должностных обязанностей	Участие в представлении полученных научных результатов под руководством непосредственного руководителя	Умение самостоятельно организовывать и планировать выполнение заданий, полученных от непосредственного руководителя
ФИО, должность	Балльная оценка эффективности труда	Балльная оценка эффективности труда	Балльная оценка эффективности труда	Балльная оценка эффективности труда	Балльная оценка эффективности труда

* Данные показатели оцениваются Комиссией по эффективности деятельности работников Центра на основе средних значений показателей, которые достигло отдельно взятое Структурное подразделение/Филиал за 2 года, предшествующие году выплаты надбавок.