



УТВЕРЖДАЮ

ДИРЕКТОР ДФИЦ РАН

Муртазаев А.К.

«01» июля 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Дагестанского федерального исследовательского центра Российской академии наук

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Дагестанского федерального исследовательского центра (далее, ДФИЦ РАН, или Центр), подведомственного Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки» (далее соответственно – Положение учреждения) разработано в соответствии с пунктом 2(1) Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583, с целью определения системы оплаты труда работников, директора, его заместителей, главного бухгалтера ДФИЦ РАН.

2. Положение регулирует порядок оплаты труда работников ДФИЦ РАН (далее - Центра) за счет всех не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования, в том числе 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 (далее - Финансовое обеспечение).

3. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных

окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования работников Центра устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. При утверждении Положения об оплате труда работников учреждения и иных локальных нормативных актов, регулирующих вопросы оплаты труда, необходимо учитывать мнение представительного органа работников.

Размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

Фонд оплаты труда работников Центра формируется за счет Финансового обеспечения.

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

5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников Центра, в том числе при работе по совместительству. Оплата труда работников Центра, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится отдельно по каждой из должностей.

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 Российской Федерации. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

7. 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.

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

9. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

10. Система оплаты труда работников Центра устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- профессиональных стандартов

– единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или;

– государственных гарантий по оплате труда;

– перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 4 февраля 2008 г., регистрационный №11081), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 738н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный № 13145), от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714) и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284) (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);

– перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 февраля 2008 г., регистрационный №11080), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 739н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный № 13146) и от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714) (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);

– данного Положения;

– единых рекомендаций по установлению на федеральном,

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

- отраслевого (межотраслевого) соглашения;
- мнения представительного органа работников;
- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

11. Оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

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

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

Минимальные размеры окладов по ПКГ (уровням) приведены в приложении № 1 и № 2 к данному Положению.

12. Оклады пересматриваются Центром в случае, если они установлены в меньшем размере, чем предусмотрено Положением. Принятие Положения не является основанием для снижения окладов, если они установлены в большем размере, чем предусмотрено Положением.

13. Оклады заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений Центра, за исключением окладов заместителей главного

бухгалтера, рекомендуется устанавливать на 10-20 % ниже окладов руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений.

14. Размеры окладов работников, не включенных в ПКГ, устанавливаются в зависимости от сложности труда.

15. В положении об оплате труда работников Центра, предусматриваются конкретные размеры окладов по каждой должности и профессии или по группам должностей и профессий, которые должны быть не ниже минимального размера оплаты труда, установленного статьей 1 Федерального закона от 19 июня 2000г. №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», и подлежат соответствующей корректировке в случае внесения изменений в указанный Федеральный закон.

С учетом Финансового обеспечения Центра может производиться корректировка минимальных размеров окладов работников в сторону их повышения.

16. Оплата труда педагогических работников Центра производится в порядке, установленном для указанных работников учреждений по виду экономической деятельности «Образование».

Оплата труда работников культуры и искусства Центра производится в порядке, установленном для указанных работников учреждений по видам экономической деятельности «Деятельность творческая, деятельность в области искусства и организации развлечений» и «Деятельность библиотек, архивов, музеев и прочих объектов культуры».

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

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

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

19. С учетом условий труда и норм законодательства Российской

Федерации работникам Центра устанавливаются выплаты компенсационного характера.

Помимо выплат компенсационного характера, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах могут устанавливаться выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера.

20. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам Центра осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

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

б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

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

21. Оплата труда работников Центра, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса РФ.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается с обеспечением дифференциации в зависимости от класса и подкласса условий труда и составляет не менее 4 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда работникам учреждений, занятым на работах

с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда, порядок проведения которой установлен Федеральным законом от 28 декабря 2013гю №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Проведение специальной оценки условий труда организуется и финансируется работодателем в соответствии с частью 1 ст.8 Федерального закона от 28 декабря 2013г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

22. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам Центра в соответствии со ст. 151 ТК РФ устанавливается доплата по соглашению сторон, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

23. 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».

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время работникам учреждений устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников и трудовыми договорами.

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

25. Процентные надбавки 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.

26. Выплаты компенсационного характера, устанавливаются в процентном отношении к окладам, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента РФ, или в абсолютном размере.

27. Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.

28. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, трудовыми договорами, а также отраслевым (межотраслевым) соглашением.

29. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права.

30. Размеры всех доплат, компенсационных выплат и условия их осуществления конкретизируются в трудовом договоре и (или) дополнительных соглашениях к ним).

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

31. В целях поощрения работников Центра за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

32. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату

труда, а также поощрение за выполненную работу, предусмотренную трудовыми договорами работников и (или) дополнительными соглашениями к ним. Назначение работникам выплат стимулирующего характера не является основанием для уменьшения размеров окладов.

33. Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет Финансового обеспечения.

34. Конкретные выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Центром самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

35. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

36. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы для всех категорий работников Центра устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев эффективности деятельности работников, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

37. Показатели и критерии эффективности деятельности работников содержат количественные показатели результативности труда работников.

К количественным показателям результативности труда работников могут устанавливаться критерии качества результатов труда.

38. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются при достижении работниками показателей эффективности деятельности.

Показатели эффективности деятельности работников формируются с

учетом показателей эффективности деятельности учреждения, показателей качества и объема оказываемых государственных услуг (выполнения работ) и утверждаются локальным нормативным актом учреждения, определяющим систему оплаты труда, либо коллективным договором.

Премииальные выплаты по итогам работы в отчетном периоде осуществляются работникам в целях повышения эффективности их деятельности с учетом выполнения работниками установленных в учреждении показателей и критериев эффективности деятельности.

При осуществлении выплат стимулирующего характера рекомендуется учитывать:

а) Для работников Центра, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

- выполнение особо важных и срочных работ и других видов работ, связанных со спецификой деятельности учреждения;

- другие показатели и условия.

б) Для всех категорий работников:

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

- инициативу, творчество, новаторство и внедрение современных форм и методов организации труда;

- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Центра;

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

- качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;

- разработку и внедрение рационализаторских предложений;

- другие показатели и условия.

39. При осуществлении выплат стимулирующего характера для научных работников структурных и обособленных подразделений Центра рекомендуются учитывать:

а) интенсивность и высокие результаты работы, в том числе:

- достижение показателей эффективности деятельности научных работников по итогам оценки результативности научной деятельности работников и (или) возглавляемых ими подразделений;

- участие в экспертной деятельности;

- наставничество

- научное руководство

- осуществление образовательной деятельности

- привлечение финансирования

- период адаптации к профессиональной деятельности;

б) качество выполняемых работ;

в) стаж непрерывной работы, выслугу лет;

г) итоги работы.

40. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за достижение показателей эффективности деятельности научных работников рекомендуется назначать по итогам оценки результативности научной деятельности работников и (или) возглавляемых ими подразделений по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год или за иной период, предусмотренный коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

При этом рекомендуется учитывать:

а) Количественные показатели результативности научной деятельности:

– количество публикаций в журналах, индексируемых в российских и международных информационно-аналитических системах научного цитирования;

– общее количество опубликованных научных произведений, монографий, книг и учебников по профилю научной деятельности Центра;

– количество комплектов, выпущенных учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций

– количество выступлений с докладами на пленарных заседаниях научных конференций и участия в семинарах, проводимых Центром, выступлений по поручению руководства Центра на конференциях и симпозиумах;

– количество выпусков научных журналов;

– количество созданных результатов интеллектуальной деятельности, учтенных в государственных информационных системах;

– количество научно-популярных публикаций, подготовленных работником;

– количество достижений в инновационной деятельности учреждения;

– количество грантов, конкурсных работ, договоров гражданско-правового характера, экспериментальных групп и других приносящих доход мероприятий;

– иные количественные показатели результативности научной деятельности, определяемые учреждением самостоятельно в соответствии с приложением IV;

б) критерии качества результатов научной деятельности:

– цитируемость публикаций, импакт-фактор журналов, в которых опубликованы статьи, а также число статей, опубликованных совместно с зарубежными учеными;

– защита диссертации на соискание ученой степени кандидата наук, доктора наук и (или) присуждение ученого звания;

– осуществляемое научное руководство аспирантами Центра;

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

– участие в методической работе и инновационной деятельности учреждения;

– освоение программ повышения квалификации или профессиональной

подготовки;

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

– отсутствие претензий к результатам работ, оказания услуг со стороны заказчиков и потребителей;

– выполнение особо важных и срочных работ;

– иные критерии качества результатов научной деятельности, определяемые учреждением самостоятельно в соответствии с приложением IV.

41. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за участие в экспертной деятельности рекомендуется устанавливать научным работникам, выступающим в качестве экспертов.

Количественными показателями результативности экспертной деятельности научных работников могут являться:

– количество проведенных экспертиз с выдачей соответствующих экспертных заключений;

– количество подготовленных заключений о соответствии диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук критериям, установленным в соответствии с Федеральным законом от 23 августа 1996г. №127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике»;

– иные количественные показатели результативности экспертной деятельности, определяемые учреждением самостоятельно.

42. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за наставничество рекомендуются устанавливать научным работникам, закрепленным в качестве наставников.

43. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за научное руководство рекомендуется устанавливать научным работникам, обеспечивающим научно-методическое руководство научными школами и направлениями Центра, научное руководство формированием и выполнением работ по

привлечению и осуществлению научных грантов, научно-технических программ, контрактов и договоров, руководство (научной) научно-исследовательской деятельностью аспирантов, направленной на подготовку диссертации к защите.

44. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за осуществление образовательной деятельности рекомендуется устанавливать научным работникам, привлекаемым к осуществлению образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программа бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), ординатуры, ассистентуры-стажировки, дополнительным профессиональным программам – программам повышения квалификации, программам профессиональной переподготовки.

45. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за привлечение финансирования рекомендуется устанавливать научным работникам за участие в привлечении средств для финансирования научной и иной, предусмотренной уставом деятельности учреждения, в том числе участие в подготовке заявок для получения грантов или другого финансирования, предоставляемого на конкурсной основе.

46. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы на период адаптации к профессиональной деятельности рекомендуются устанавливать научным работникам до 35 лет включительно, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые принятым на работу в соответствии с направлением подготовки (полученной специальностью) в течение одного года со дня получения профессионального образования (далее молодые научные работники), а также научным работникам в возрасте до 35 лет включительно, имеющим ученую степень (далее молодые ученые).

Молодым научным работникам в течение 3 лет после получения профессионального образования рекомендуется устанавливать ежемесячную

выплату в размере 10-20 % оклада, а имеющим диплом с отличием – в размере 20-30% оклада.

Молодым ученым в течение 3 лет после присуждения ученой степени рекомендуется устанавливать ежемесячную выплату в размере 10-20% оклада. При установлении молодому ученому выплаты в соответствии с настоящим абзацем рекомендуется сохранять за работником право на получение выплаты в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта.

47. Выплаты за качество выполняемых работ рекомендуется устанавливать научным работникам за достижения в профессиональной деятельности. Показатели, характеризующие достижения в профессиональной деятельности, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, при этом могут быть учтены следующие достижения работника:

- наличие государственных и ведомственных наград, в том числе почетных званий и знаков отличия Российской Федерации (РСФСР, СССР), ведомственных наград Министерства науки и высшего образования РФ, а также других почетных званий и ведомственных наград при условии соответствия государственных (ведомственных) наград и почетных званий направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности;

- наличие статуса высококвалифицированного специалиста в соответствии с Федеральным законом от 25 июля 2002г. №115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»;

- наличие ученой степени, ученого звания в соответствии с Приложением III;

- наличие у работника иных достижений, перечень которых определяется Центром самостоятельно.

48. Научным работникам могут устанавливаться выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет. Размеры выплат за стаж работы, выслугу лет устанавливаются Центром самостоятельно.

49. Коллективным договором, соглашениями, локальными

нормативно-правовыми актами могут быть установлены специальные группы показателей эффективности деятельности и критерии назначения стимулирующих выплат или установлен повышающий коэффициент для определения рейтинга индивидуальных показателей результативности научной деятельности в отношении работников из числа молодых научных работников и молодых ученых.

50. Премияльные выплаты по итогам работы рекомендуются назначать с учетом индивидуальных результатов труда каждого научного работника, а также характера и степени его участия в достижении коллективных результатов труда:

- при достижении индивидуальных количественных и качественных показателей результативности труда научного работника;

- при достижении количественных и качественных показателей результативности возглавляемого научным работником подразделения (научной группы);

- при достижении показателей эффективности деятельности Центра.

51. Локальным нормативным актом Центра, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором при определении условий назначения выплат стимулирующего характера предусматриваются требования к документам, подтверждающим достижение показателей эффективности деятельности работников, дата начала осуществления выплаты за достижение показателей осуществления выплаты, периодичность ее осуществления, размер либо порядок определения размера выплаты и иные условия осуществления выплаты.

52. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Локальным нормативным актом Центра, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором может быть определен как конкретный размер выплаты стимулирующего характера, так и порядок расчета такого размера, исходя из размера фонда оплаты труда центра, показателей

эффективности, достигнутых коллективом за соответствующий период, и иных обстоятельств.

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

Выплаты стимулирующего характера, установленные на постоянной основе или на определенный срок, рассчитываются пропорционально отработанному времени.

Условия получения выплат стимулирующего характера, критерии и показатели, определяющих достижение указанных условий, а также размеры и периодичность данных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников и (или) в дополнительных соглашениях к ним.

53. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

54. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. При установлении условий осуществления стимулирующих выплат локальным нормативным актом Центра или коллективным договором для отдельных видов стимулирующих выплат может предусматриваться их выплата в полном размере вышеуказанным категориям работников.

55. Условия прекращения (остановки) осуществления выплат стимулирующего характера должны быть связаны исключительно со сроками, установленными в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работника.

56. При привлечении сотрудника ДФИЦ РАН к дисциплинарной ответственности, в соответствии со статьями 192 Трудового Кодекса

Российской Федерации, выплаты стимулирующего характера могут быть частично или полностью сняты либо приостановлены Директором Центра на основании представления (докладной) заместителя директора Центра, главного ученого секретаря, руководителя обособленного подразделения или Комиссии Центра.

V. Условия оплаты труда Директора Центра, его заместителей, главного бухгалтера, руководителей и ученых секретарей обособленных подразделений

57. 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.

58. 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 указывается в трудовом договоре либо в дополнительном соглашении к трудовому договору.

59. Оклады заместителей Директора Центра и главного бухгалтера Центра устанавливаются на 10-30 % ниже оклада Директора Центра.

60. Директору Центра устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

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

62. 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.

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

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

65. Соотношение среднемесячной заработной платы Директора Центра, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Центра (без учета заработной платы Директора Центра, его заместителей и главного бухгалтера) не может превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей, 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 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 10 декабря 2018 г., регистрационный № 52945).

66. Руководителям и ученым секретарям обособленных подразделений (институтов) стимулирующие надбавки устанавливаются по результатам выполнения обособленным подразделением государственного задания за предыдущие два года и с учетом их вклада в выполнение Уставных задач подразделений в соответствии с Приложением V.

Руководители и ученые секретари обособленных подразделений Центра

имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами III и IV данного положения в зависимости от условий их труда.

V. Другие вопросы

67. Выплата материальной помощи Директору Центра производится по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации на основании подтверждающих документов в следующих случаях:

- а) вступление в брак руководителя учреждения (в размере оклада);
- б) рождение ребенка у руководителя учреждения (в размере оклада);
- в) смерть супруга, супруги, родителей, детей руководителя учреждения (в размере оклада);
- г) утрата или повреждение имущества руководителя учреждения в связи с несчастным случаем, стихийным бедствием (в размере оклада);
- д) 50-летие, 60-летие руководителя учреждения и далее каждые пять лет (в размере оклада);
- е) болезнь руководителя учреждения свыше одного месяца подряд (в размере оклада).

68. В случае смерти руководителя учреждения материальная помощь выплачивается семье умершего (супруге (супругу), родителям, детям) на основании подтверждающих родство документов (в размере оклада).

69. Решение о выплате материальной помощи Директору учреждения оформляется приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

70. Условия выплаты материальной помощи заместителям директора Центра, главному бухгалтеру Центра и работникам, ее конкретные размеры устанавливаются локальным актом с учетом мнения представительного органа работников.

71. Решение об оказании материальной помощи заместителям директора, главному бухгалтеру Центра и работникам принимается Директором

Центра после рассмотрения мотивированного письменного заявления работника, заместителя директора или главного бухгалтера Центра.

72. Работникам учреждения 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) в пределах экономии фонда оплаты труда.

Согласовано:

председатель ППО ДНЦ РАН



Габибова А.Р.

Приложение 1
к Положению о системе оплаты труда
работников Дагестанского федераль-
ного исследовательского центра РАН

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

<i>Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня</i>		
Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификац. уровню	Минимальный размер оклада, ставки заработной платы, рублей
1 квалификационный уровень	Техник, техник-проектировщик, чертёжник-конструктор	19500
2 квалификационный уровень	Техник II категории, техник-проектировщик II категории; старший лаборант без высшего образования	20000
3 квалификационный уровень	Техник I категории, техник-проектировщик I категории	20500
4 квалификационный уровень	Лаборант-исследователь, инженер-исследователь, стажер-исследователь без высшего образования	21400

<i>Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников третьего уровня</i>		
Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификац. уровню	Минимальный размер оклада, ставки заработной платы, рублей
1 квалификационный уровень	Инженер-проектировщик, инженер	22000
2 квалификационный уровень	Специалисты с высшим образованием: Старший лаборант; инженер- II кат.; Программист, технолог, электроник, математик; переводчик технической литературы; Инженер-исследователь	22500
3 квалификационный уровень	Инженер-I категории и должности специалистов первого и второго уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	23900

4 квалификационный уровень	должности специалистов первого и второго уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	25300
----------------------------	--	--------------

Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификац. уровню	Минимальный размер оклада, ставки заработной платы, рублей
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник): Техническим архивом, чертежно-копировальным бюро, лабораторией (компьютерного и фотооборудования, оргтехники, средств связи). Государственный эксперт по интеллектуальной собственности; Младший научный сотрудник	27100
	Научный сотрудник	28430
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник): Аспирантурой, отделом научно-технической информации, др. структурным подразделением (кроме руководителей, отнесенных к 3-5 квалификационным уровням) Старший научный сотрудник	32000
3 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) научно-исследовательским сектором (лабораторией), входящим в состав отдела; Начальник бригады, руководитель группы, Ведущий науч. сотрудник	37000
4 квалификационный уровень	Заведующий научно-исследовательским (конструкторским), экспертным отделом (лабораторией, отделением, сектором), Ученый секретарь, Главный научный сотрудник	43300
5 квалификационный уровень	Руководитель обособленного подразделения	46800
	главный ученый секретарь	59000

Профессиональная квалификационная группа должностей «Общепромышленные должности служащих первого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификац. уровню	Минимальный размер оклада, ставки заработной платы, рублей
1 квалификационный уровень	Агент по снабжению; архивариус; делопроизводитель; инспектор по учету; кассир; комендант;	19500

	машинистка; оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов; секретарь; секретарь-машинистка; специалист по закупкам; табельщик; чертежник; экспедитор; экспедитор по перевозке грузов.	
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	20000

Профессиональная квалификационная группа должностей «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификац. уровню	Минимальный размер оклада, ставки заработной платы, рублей
1 квалификационный уровень	Аукционист; инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя; специалист по кадрам; техник; техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра; техник-конструктор; техник-лаборант; техник по защите информации; техник по метрологии; техник по наладке и испытаниям; техник-технолог; художник.	20300
2 квалификационный уровень	Заведующая машинописным бюро; заведующий архивом; заведующий канцелярией; заведующий складом; заведующий фотолабораторией; заведующий хозяйством; заведующий экспедицией; руководитель группы инвентаризации строений и сооружений. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший".	20600
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым	22800

	устанавливается I внутри- должностная категория	
4 квалификационный уровень	Заведующий виварием; ма- стер участка (включая стар- шего); механик; начальник автоколонны; конкурсный управляющий. Должности служащих пер- вого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производ- ное должностное наимено- вание "ведущий"	23600
5 квалификационный уровень	Начальник гаража; началь- ник (заведующий) мастер- ской; начальник ремонт- ного цеха; начальник смены (участка); началь- ник цеха (участка)	24700

Профессиональная квалификационная группа должностей «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Минимальный размер оклада, ставки заробот- ной платы, рублей
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер по ав- томатизированным системам управления производством; ин- женер по защите информации; инженер по инвентаризации строений и сооружений; инже- нер по метрологии; инженер по научно-технической информа- ции; инженер по организации и нормированию труда; инженер по охране труда; инженер по патентной и изобретательской работе; инженер по ремонту; инженер-программист (про- граммист); инженер-технолог (технолог); инженер-электро- ник (электроник); инженер- энергетик (энергетик); инспек- тор фонда; математик; перевод- чик; социолог; специалист по защите информации; специа- лист по кадрам; специалист по связям с общественностью; специалист по мобилизацион- ной работе; специалист по иму- ществу; Старший переводчик; экономист; юристконсульт	25100

2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория.	25700
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория.	25900
4 квалификационный	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	26400
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера.	28300

Профессиональная квалификационная группа должностей «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Минимальный размер оклада, ставки заработной платы, рублей
1 квалификационный уровень	Начальник отдела информации; начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник отдела охраны труда; начальник отдела патентной и изобретательской работы; начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации; начальник отдела по связям с общественностью; начальник производственной лаборатории производственного отдела; начальник цеха опытного производства; начальник юридического отдела	30300
2 квалификационный уровень	Главный (аналитик; диспетчер, конструктор, металлург, метролог, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, эксперт; энергетик).	31600
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения: Зав. экспоцентром; Зав. экспериментальной базой	33300

Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификац. уровню	Минимальный размер оклада, ставки заработной платы, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Библиотекарь, библиограф, ведущий библиограф; главный библиотекарь, главный библиограф, художник реставратор	20525
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	Заведующий научно-технической библиотекой обособленного подразделения; заведующий центральной научной библиотекой, художник реставратор высшей категории	22184

Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификац. уровню	Минимальный размер оклада, ставки заработной платы, рублей
1 квалификационный уровень	Ассистент, преподаватель с высшим образованием без предъявления требований к стажу, помощник (ректора)	27100
2 квалификационный уровень	Старший преподаватель с высшим образованием, советник (ректора)	32000
3 квалификационный уровень	Доцент, начальник управления	37000
4 квалификационный уровень	Профессор	46800
5 квалификационный уровень	Заведующий кафедрой	49600

Профессиональная квалификационная группа должностей работников печатных средств массовой информации

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификац. уровню	Минимальный размер оклада, ставки заработной платы, рублей
<i>второго уровня</i>	Корректор, технический редактор	20000
<i>третьего уровня</i>	Редактор II категории или I категории	22500
<i>четвертого уровня</i>	Редактор отдела, ответственный редактор, ответственный секретарь, Главный редактор	28000

Размер оклада научного руководителя Центра, руководителя научного направления (института) устанавливается на уровне должностного оклада директора Центра.

Размеры окладов заместителей директора, главного бухгалтера Центра устанавливаются на 10-30 % ниже должностного оклада директора. Размер оклада помощника директора Центра устанавливается в размере 30 % от уровня должностного оклада директора Центра (директора института).

Должностные оклады заместителей начальников отделов, за исключением заместителя главного бухгалтера, рекомендуется устанавливать на 10-20 % ниже должностного оклада начальника отдела.

Приложение 2
к Положению о системе оплаты труда работников Дагестанского федерального исследовательского центра РАН

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, ставки заработной платы, рублей
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; грузчик, дворник, заготовитель, кладовщик, лифтер, мастер, рабочий, садовник, сторож; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; фотооператор.	19500
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	20000

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, ставки заработной платы, рублей
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; пожарный, токарь, повар, электросварщик	20500
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: слесарь сантехник, слесарь по ремонту автотехники, электромонтер, электрогазосварщик, плотник, механик автотехники	21500
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным	22000

	справочником работ и профессий рабочих: Ст. механик, водитель	
4 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющие важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	22500

Приложение 3
к Положению о системе оплаты труда работников Дагестанского федерального исследовательского центра РАН

Должности, отнесенные к квалификац. уровню	Ученая степень	Размер стимулирующей выплаты в рублях
1 квалификационный уровень Заведующий (начальник): Техническим архивом, чертежно-копировальным бюро, лабораторией (компьютерного и фотооборудования, оргтехники, средств связи). Государственный эксперт по интеллектуальной собственности; Младший научный сотрудник	Кандидат наук	3000
	Доктор наук	7000
Научный сотрудник	Кандидат наук	3000
	Доктор наук	7000
2 квалификационный уровень Заведующий (начальник): Аспирантурой, отделом научно-технической информации, др. структурным подразделением (кроме руководителей, отнесенных к 3-5 квалификационным уровням) Старший научный сотрудник	Кандидат наук	3000
	Доктор наук	7000
3 квалификационный уровень Заведующий (начальник) научно-исследовательским сектором (лабораторией), входящим в состав отдела; Начальник бригады, руководитель группы, Ведущий науч. сотрудник	Кандидат наук	3000
	Доктор наук	7000
4 квалификационный уровень Заведующий научно-исследовательским (конструкторским), экспертным отделом (лабораторией, отделением, сектором), Ученый секретарь, Главный научный сотрудник	Кандидат наук	3000
	Доктор наук	7000
5 квалификационный уровень Руководитель обособленного подразделения, Главный ученый секретарь	Кандидат наук	3000
	Доктор наук	7000

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
о видах, порядке и условиях применения бюджетных
стимулирующих выплат**

(разрабатывается каждым обособленным подразделением самостоятельно и утверждается директо-
ром ДФИЦ РАН)

Настоящим Положением устанавливаются виды, порядок и условия при-
менения выплат стимулирующего характера, призванные обеспечить повыше-
ние результативности деятельности руководителей и научных работников Ин-
ститута – обособленного подразделения Федераль-
ного государственного бюджетного учреждения науки Дагестанского феде-
рального исследовательского центра Российской академии наук (далее Инсти-
тут) при выполнении уставных задач Центра, стимулировать концентрацию их
усилий на достижение результатов, соответствующих мировому уровню по
приоритетным направлениям науки, привлечение к исследованиям талантливой молодежи и развитие ее творческой активности. Настоящее положение ос-
новано на Положении «О системе оплаты труда работников Федерального госу-
дарственного бюджетного учреждения науки Дагестанского федерального
исследовательского центра Российской академии наук» (далее ДФИЦ РАН),
Положении «Об обособленном подразделении ДФИЦ РАН».

Общие принципы настоящего Положения разработаны на основании
Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской
Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818 «Об утверждении перечня видов вы-
плат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях» и
разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в
этих учреждениях (в редакции приказов от 19.12.2008 г. № 739н, от 17.09.2010
№ 810н) и Приказа Министерства Науки и высшего образования РФ от
1.02.2021 года № 72 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда
работников федеральных государственных бюджетных и автономных учре-
ждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования РФ.

I. Общие положения

1.1. Фонд бюджетных стимулирующих выплат для руководителей и
научных работников Института является частью фонда оплаты труда.

1.2. Фонд формируется за счет средств субсидии на выполнение госу-
дарственного задания и состоит из следующих частей:

1) Премии - устанавливаются сотрудникам Института по итогам выпол-
нения научно-исследовательских работ на основании приказа Директора Цен-
тра с учетом представлений руководителей структурных подразделений и ру-
ководителя обособленного подразделения;

2) Стимулирующие надбавки, которые подразделяются на административные стимулирующие (определяются для конкретного научного сотрудника исходя из объема и значимости, выполняемых им исследований и достигнутых им лично научных и практических результатов) и рейтинговые (устанавливаются в начале года на основе индивидуального рейтинга, рассчитываемого на основе показателей работы научного сотрудника) надбавки.

1.3. Из общего объема Фонда стимулирующих выплат:

- для премиальных выплат выделяется 15 процентов;
- для стимулирующих надбавок 85 процентов, из них 50 % на рейтинго-

вые

надбавки и 50 % на административные надбавки (30% - в распоряжении директора Института, 20 % - в распоряжении руководителей лабораторий).

1.4. Квалификация научного работника или руководителя, стаж работы, сложность выполняемых им трудовых обязанностей, научное руководство исследованиями учитываются в должностных окладах.

1.5. Стимулирующие надбавки устанавливаются на срок, не превышающий одного года.

1.6. Стимулирующая рейтинговая надбавка научных сотрудников определяется на основе учёта результатов их работы в рамках плановых научных направлений Института за два предыдущих года (перечень показателей, и методика определения индивидуального рейтинга научного работника устанавливается настоящим положением раздел 3.3).

1.7. Сроки и размеры административных стимулирующих надбавок могут изменяться в течение года.

1.8. Решение о стимулирующих выплатах по представлению руководителя обособленного подразделения принимается Директором ДФИЦ РАН.

II. Премииальные выплаты

Премииальные выплаты устанавливаются на основании приказа Директора ДФИЦ РАН по представлению руководителя обособленного подразделения (с учетом руководителя соответствующего структурного подразделения):

2.1. Научным работникам по итогам выполнения научно-исследовательских работ:

- за достижение высоких научных результатов мирового уровня;
- за высокое качество и эффективность исследований по результатам работы (по завершении работы, этапа);
- за своевременное и качественное исполнение научными работниками своих должностных обязанностей за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год) либо в разовом порядке;
- за разработку эффективных инициативных предложений по совершенствованию научной деятельности;
- за коммерциализацию результатов работ, выполненных за счёт средств федерального бюджета, участие в выставках, достижения в инновационной деятельности научного учреждения и др.;

- за участие в организации и проведении научных мероприятий (конференций семинаров и т.д.), участие популяризации науки в СМИ, руководство диссертационными советами.

2.2. Молодым ученым за активное участие в выполнении плановых НИР и за достижение высоких научных результатов.

2.3. Научным работникам по итогам конкурсов, проводимых в обособленных подразделениях ДФИЦ РАН в соответствии с положениями, принятыми их Учеными советами.

2.4. Ученому секретарю обособленного подразделения устанавливаются за достижение высоких показателей работы Института.

2.5. Руководителю обособленного подразделения за достижение высоких показателей работы обособленного подразделения (по решению Директора ДФИЦ РАН из средств обособленного подразделения).

Размер премии конкретному работнику не ограничивается.

III. Стимулирующие надбавки

3.1. Стимулирующие административные надбавки из фонда руководителя обособленного подразделения устанавливаются ученому секретарю, руководителям структурных подразделений и научным работникам, выполняющим помимо научных исследований, значительные объемы постоянных поручений научно-организационного характера:

- за руководство научными и диссертационными советами и комиссиями, редактирование научных изданий, руководство научно-исследовательскими работами, выполнение обязанностей материально ответственных лиц, обслуживание Интернета и т.д.;

- за работу в области интеграции науки и образования и активное содействие деятельности базовых кафедр и научно-образовательных центров.

3.2. Стимулирующие административные надбавки, устанавливаемые по представлению руководителей структурных подразделений обособленных подразделений:

- за выполнение особо важных работ;

- молодым ученым - победителям конкурса на лучший проект (тему исследования, разработки и т.п.), проводимого в научном учреждении в соответствии с Положением, утвержденным директором Института по согласованию с Ученым советом;

- молодым ученым за выполнение приоритетных работ по важнейшим направлениям научных исследований;

- 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, преодоления трудностей (и трудоемкости) при создании новых методов исследования, создания специальных установок и т.д.).

3.3. Рейтинговая стимулирующая надбавка научных работников определяется суммой баллов, устанавливаемой в соответствии с нижеприведенной методикой.

Рейтинг применяется исключительно для установления стимулирующих надбавок научным работникам и не является безусловной характеристикой творческих достижений ученого.

Рейтинги научных работников определяются на основе учета результатов их работы при выполнении плановых тем государственного задания за предыдущие два года. Результаты работ, полученные в рамках ведомственных целевых программ РАН и различных научных фондов, при определении рейтинга не учитываются.

3.3.1. Начисление баллов за публикации в рецензируемых научных периодических журналах устанавливается с учетом коэффициента качества статьи (журнала), используемого при расчете комплексного балла публикационной результативности (КБПР) Центра

Методика от 25 августа 2020 г.	Q1	Q2	Q3	Q4	Q	W	S	R	V	B
Коэффициент качества	20	10	5	2,5	1	0	1	1	0,12	1

Q1, Q2, Q3, Q4 – Публикации в изданиях индексируемых в Web of Science Core Collection (выбирается максимальный квартиль, в случае если журналу присвоен квартиль по нескольким направлениям)

Q – Публикации в изданиях без квартиля но входящие в Web of Science Core Collection

S – Публикации в изданиях индексируемых в Scopus и не индексируемых в Web of Science

R – Публикации в журналах RSCI Web of Science, не индексируемых Core Collection Web of Science и Scopus

V – Публикации в журналах из списка ВАК, не входящих в выше перечисленные пункты (по данным РИНЦ)

B – Рецензируемые издания книжного формата и электронные издания, рекомендованные к печати Ученым советом организации, зарегистрированные в Российской книжной палате

W – Публикации в изданиях индексируемых в Web of Science Core Collection, независимо от присвоенного журналу квартиля

Для статей с DOI, написанных в научных журналах, издаваемых Институтом, устанавливается 0.12 балла.

Для статей, написанных в соавторстве, бал за публикацию делится на количество аффилиаций и количество авторов публикаций. В расчет берутся статьи, в которых обособленное подразделение или ДФИЦ РАН указан как

организация исполнитель. Учитываются и статьи, написанные в рамках выполнения грантов, если они вошли в отчет обособленного подразделения по НИР.

Для статей, опубликованных без указания обособленного подразделения или ДФИЦ РАН, как организации исполнителя, сотрудникам обособленного подразделения баллы не начисляются. Для статей, опубликованных по результатам работы, не входящих в рамки научных направлений обособленного подразделения, сотрудникам обособленного подразделения баллы не начисляются.

3.3.2. Начисление баллов за книги и брошюры (для обособленных подразделений естественнонаучного профиля):

- за монографии, изданные в научных издательствах и имеющие шифр ISBN, и за учебники, имеющие гриф Минобрнауки России (рекомендованные учебно-методическими объединениями), устанавливается 1 балл за 1 печатный лист;

- за брошюру (не имеющую шифра ISBN) устанавливается 1 балл.

При наличии соавторов балл делится на общее количество авторов.

Включение конкретных монографий, брошюр и учебников в расчет рейтинговой надбавки принимается специальным решением Ученого совета обособленного подразделения.

3.3.3. Начисление баллов за участие в конференциях:

- за приглашенный (пленарный) доклад на Международной конференции на иностранном языке, подтвержденный документально (приглашение, программа конференции) – 4 балла;

- за приглашенный (пленарный) доклад на Международной конференции в России и Всероссийской конференции, подтвержденный документально (приглашение, программа конференции) и устный доклад за рубежом - 2 балла;

- за устный доклад на Международной конференции в России и Всероссийской конференции - 1 балл;

- устный доклад на региональной конференции и стендовый доклад на Международной конференции и Всероссийской конференции оценивается в 0.5 балла;

- стендовый доклад на конференции за рубежом - 1 балл (не более одного);

- пленарный и устный доклад на Международной и Всероссийской конференции, проводимой в пределах Республики Дагестан - 1 балл (не более одного доклада);

- устный доклад на секциях Научных Советов профильных ОН РАН - 1 балл.

За стендовые доклады баллы начисляются только молодым научным сотрудникам до 35 лет.

Учитывается только очное участие в конференциях и не более двух докладов на одной конференции. За доклады, представленные соавторами не

сотрудниками Института или ДФИЦ РАН, сотрудникам ДФИЦ РАН баллы не начисляются, независимо от статуса доклада.

Включение конкретных конференций в расчет рейтинговых надбавок принимается решением Комиссией по стимулирующим надбавкам.

3.3.4. Начисление баллов за результаты интеллектуальной деятельности.

За патент, являющийся результатом выполнения государственного задания ДФИЦ РАН, устанавливается 10 баллов, за аттестат ГССД и за свидетельство на программу ЭВМ – 5 баллов. Для патентов, аттестатов ГССД и программ, полученных в соавторстве, балл делится на общее число авторов. Одним из заявителей или одним из обладателей патента должен быть ДФИЦ РАН.

3.3.5. Начисление баллов за защиту диссертаций и руководство соискателями ученой степени.

За защиту докторской диссертации устанавливается - 5 баллов.

За защиту кандидатской диссертации - 4 балла.

Научному консультанту соискателя ученой степени доктора наук, после защиты диссертации соискателем, устанавливается - 3 балла.

Научному руководителю соискателя ученой степени кандидата наук, после защиты соискателем диссертацию, устанавливается - 2 балла.

3.3.6. Начисление баллов за цитирование (за 10 предыдущих лет):

Баллы за цитирование устанавливаются следующим образом:

- Учитывается только цитирование работ, опубликованных за последние 10 лет.

- При числе цитирований ниже 20 - баллы не начисляются.

- Расчет баллов за цитирование производится по формуле $N = K\sqrt{CIT}$, где N – начисляемый балл, CIT – число цитирований, K – коэффициент, на который по решению комиссии может умножаться результат извлечения квадратного корня. Рекомендуются использовать коэффициент K таким образом, чтобы суммарное количество баллов всех сотрудников за цитирование составляло 10-15 % от общего количества баллов.

Информация о цитировании работ берется из международной базы Scopus.

За самоцитирование баллы не начисляются.

3.3.6. Начисление баллов за инновационные разработки.

За инновационную деятельность по одному проекту при наличии подтверждающих документов, (договор или соглашение о внедрении, акт внедрения, договор о передаче лицензии и т.д.) начисляется 5-8 баллов. Каждая инновационная деятельность должна быть рассмотрена на Ученом совете обособленного подразделения. Для начисления баллов за инновационную деятельность необходимо получить специальное решение Ученого совета обособленного подразделения о рекомендации учета данной инновационной деятельности при подсчетах показателей ПРНД с указанием количества

баллов и фамилий сотрудников, заслуживающих баллы ПРНД. При этом баллы за инновационную деятельность делятся на число этих сотрудников.

3.4. Рейтинговая надбавка начисляется научным работникам, для которых основным местом работы является обособленное подразделение или ДФИЦ РАН.

3.5. Для внутренних совместителей, выполняющим исследования по разным темам НИР, к рассмотрению принимаются публикации, выполненные по конкретной теме.

Для внешних совместителей к рассмотрению принимаются публикации, опубликованные с указанием исполнителя - обособленного подразделения или ДФИЦ РАН. Количество баллов, полученных за публикацию, умножаются на коэффициент пропорциональный ставке совместителя.

3.6. Для сотрудников, защитивших диссертацию в возрасте до 35 лет, устанавливается дополнительный повышающий рейтинговый коэффициент 1,5 на баллы, заработанные в течение следующего года после защиты диссертации.

IV. Процедура назначения стимулирующих надбавок

4.1. Для начисления рейтинговых стимулирующих надбавок приказом директора обособленного подразделения назначается специальная Комиссия по стимулирующим выплатам (далее - комиссия). Комиссия собирает и обрабатывает заявки от руководителей научных структурных подразделений Института с данными о рейтинге научных работников подразделения. Комиссия подготавливает для рассмотрения и утверждения на Ученом совете института списки конференций, выставок, монографий, которые могут быть учтены при расчете рейтинга.

4.2. Комиссия проверяет правильность составления заявок в подразделениях. Исходя из количества средств фонда стимулирующих надбавок, определяет величину надбавки в денежном выражении.

4.3. Рекомендуемые комиссией величины рейтинговых баллов научным сотрудникам обсуждаются на Ученом совете обособленного подразделения, и утверждаются руководителем.

4.4. В случае возникновения конфликтных ситуаций Комиссия выносит своё решение на заседание Ученого совета обособленного подразделения, которое после обсуждения утверждается руководителем обособленного подразделения.

4.5. В случае изменения объёма фонда стимулирующих надбавок в течение года, Комиссия имеет право скорректировать величину стимулирующей надбавки. Результаты работы Комиссии обсуждаются на Ученом совете обособленного подразделения и утверждаются руководителем.

4.6. Все решения руководства обособленного подразделения, Ученого совета и Комиссии по стимулирующим надбавкам и список научных сотрудников с начисленными им баллами и размеры денежных выплат доводятся до сведения всех сотрудников обособленного подразделения.

4.7. В случае необходимости учесть дополнительные показатели сотрудников по видам стимулирующих выплат, не отраженных в разделе 3.3 Положения, комиссия имеет право, вносить на Ученый совет обособленного подразделения соответствующие предложения об разовых изменениях или дополнениях отдельных пунктов этого раздела, либо может предложить руководству обособленного подразделения в каждом отдельном случае воспользоваться стимулирующими выплатами, определяемыми разделами 3.1 и 3.2. После принятия на Ученом совете обособленного подразделения рекомендаций комиссии, они утверждаются руководителем обособленного подразделения.

Приложение 5

к Положению о системе оплаты труда работников Дагестанского федерального исследовательского центра РАН

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РУКОВОДИТЕЛЯМ И УЧЕНЫМ СЕКРЕТАРЯМ ОБОСОБЛЕННЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ЦЕНТРА

1. В целях оптимизации стимулирующих выплат руководителям и ученым секретарям обособленных подразделений Центра за проделанную 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. № 818 (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 1 февраля 2008 г., регистрационный N 11080), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. N 739н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный N 13146) и от 17 сентября 2010 г. N 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный N 18714) и разделами IV и V «Положения о системе оплаты труда работников ФГБУН ДФИЦ РАН» установить следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за обеспечение повышенной результативности, научной деятельности;
- выплаты за выполнение особо важных, особо сложных и ответственных работ по основной деятельности Центра;
- выплаты за высокий профессионализм и качество выполняемых работ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работ;
- премиальные выплаты руководителям и ученым секретарям обособленных подразделений Центра по итогам работы.

2. Выплаты стимулирующего характера и условия их осуществления принимаются в пределах соответствующего фонда, сформированного из отчислений – 1% от бюджетных ассигнований на выполнение государственного задания центра. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в абсолютном размере на определенный, но не более одного года, период или осуществляются единовременно. Выплаты стимулирующего характера, установленные на определенный период, производятся ежемесячно, ежеквартально или с иной периодичностью в полном объеме или пропорционально отработанному времени.

3. Размеры, основания и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются настоящим Приложением к «Положению о системе оплаты труда работников Федерального государственного

бюджетного учреждения науки Дагестанского федерального исследовательского центра Российской академии наук». Руководителю и ученому секретарю обособленного подразделения Центра, при выполнении им обязанностей научного сотрудника может выплачиваться рейтинговая надбавка по итогам выполнения научной работы за истекший год. Максимальный размер стимулирующих выплат не должен превышать 100% от должностного оклада руководителя и ученого секретаря обособленного подразделения соответственно.

4. Выплаты стимулирующего характера руководителям обособленных подразделений отражают конкретные результаты научно-организационной, научной, хозяйственной деятельности, как самого руководителя, так и научного подразделения в целом. Стимулирующие выплаты устанавливаются в зависимости от выполнения следующих показателей и критериев эффективности труда:

- Выполнение государственного задания подразделением (оценивается за два предыдущих года за вклад к общему для Центра показателю комплексного балла публикационной результативности (КБПР) в % отношении 1%=1 баллу);

- научно-организационная работа - 5 баллов;

- внебюджетное финансирование (участие научного подразделения в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области научных исследований, грантов государственных научных фондов, хозяйственных договоров) - 1 балл за каждые 100 тыс. рублей дополнительного финансирования;

- молодежная политика (% соотношение количества молодых научных работников к общему числу научных работников) - до 5 баллов;

- инновационная деятельность (авторские свидетельства на изобретения, патенты, свидетельства о регистрации КП, издание учебников и учебных пособий, внедрения результатов ИД) – по 2 балла за каждое упомянутое выше;

- работа с аспирантами (оценивается по отношению к общему количеству аспирантов центра) - до 10 баллов;

- защита кандидатских и докторских диссертаций – по 5 баллов за каждую кандидатскую диссертацию и 10 баллов за докторскую диссертацию;

- выполнение Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» - до 20 баллов;

- организация научных конференций: международной – 10 баллов, всероссийской – 5 балла, республиканской – 2 балла;

- работа сайта ОП – до 5 баллов;

- создание положительного имиджа научного подразделения Центра в средствах массовой информации и пропаганду научных достижений Центра - до 5 баллов.

5. Выплаты стимулирующего характера ученым секретарям обособленных подразделений центра отражают конкретные результаты научно-организационной и научной деятельности как самого ученого секретаря, так и научного подразделения в целом. Стимулирующие выплаты устанавливаются

в зависимости от выполнения следующих показателей и критериев эффективности труда:

- Обработка информационных карт отчетов и планов научно-исследовательских тем, включённых в государственное задание Центра (оценивается по отношению к общему количеству тем научных исследований Центра в % отношении 1%=1 баллу);

- Обработка информационных карт результатов интеллектуальной деятельности (РИД) центра, выполненных в рамках государственного задания Центра (оценивается за два предыдущих года) – по 1 баллу за каждый РИД;

- Количества аналитических материалов, подготовленных обособленным подразделением и внесенных в ЕГИСУ НИОКТР (отчеты по хоздоговорам, аналитические справки, подготовленные по запросам органов государственной власти Республики Дагестан и т.д.) (оценивается за два предыдущих года) – по 1 баллу за каждое упомянутое выше;

- работа с аспирантами (оценивается по отношению к общему количеству аспирантов центра) - до 10 баллов;

- организация научных конференций: международной – 10 баллов, всероссийской – 5 балла, республиканской – 2 балла;

- работа сайта ОП – до 5 баллов;

6. Рассмотрение вопросов установления выплат стимулирующего характера руководителям и ученым секретарям обособленных подразделений Центра осуществляется либо постоянно действующей Комиссией Центра по стимулирующим выплатам руководителям и ученым секретарям обособленных подразделений (далее Комиссия), численный и персональный состав которого утверждается приказом Директора Центра, либо по представлению главного ученого секретаря или заместителя директора по научной работе.

7. Комиссия (либо главный ученый секретарь или заместитель директора по научной работе), по представлению руководителя Научно-организационного отдела, на которого возлагается ответственность за своевременность подачи сведений на установление выплат стимулирующего характера и достоверность содержащихся в них данных, выносит рекомендацию персонально по каждому руководителю и ученому секретарю.

Сроки подачи представлений устанавливаются распоряжением Директора Центра.

8. На основании рекомендаций Комиссии, оформленных в виде протокола (либо представления главного ученого секретаря или заместителя директора по научной работе), отдел кадров Центра издает приказ о стимулирующих выплатах руководителям и ученым секретарям обособленных подразделений.

9. Расчет размеров стимулирующих выплат производится бухгалтерией на основании утвержденных индивидуальных показателей руководителей и ученых секретарей обособленных подразделений, исходя из соответствующего объема средств Фонда, предназначенных для стимулирующих выплат руководителям и ученым секретарям обособленных подразделений.

10. Выплаты стимулирующего характера могут быть частично или полностью сняты либо приостановлены Директором Центра на основании представления (докладной) заместителя председателя Центра, главного ученого секретаря или Комиссии Центра.

11. Руководитель и ученый секретарь обособленного подразделения Центра должны быть ознакомлены результатами их индивидуальных показателей.

12. По спорным вопросам установления выплат стимулирующего характера подаются письменные заявления на имя председателя Комиссии (либо главного ученого секретаря или заместителя директора по научной работе). Комиссия (либо главный ученый секретарь или заместитель директора по научной работе) принимает мотивированное заключение по поступившему спорному вопросу в срок не более одного месяца от даты ее подачи.

В случае несогласия с заключением Комиссии (либо главного ученого секретаря или заместителя директора по научной работе) конфликт разрешается Директором Центра. При отсутствии соглашения с работником конфликт разрешается в порядке, установленном действующим законодательством.

13. Решение о применении или снятии какой-либо стимулирующей выплаты руководителю и ученому секретарю обособленного подразделения принимает только Директор Центра.