

СОГЛАСОВАНО

Председатель Профсоюзного
комитета ИМВЦ УФИЦ РАН

_____ Ф.Х. Мукминов

« _____ » _____ 2020 год

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ИМВЦ УФИЦ РАН

_____ И.Х. Мусин

« _____ » _____ 2020 год

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Института математики с вычислительным центром - обособленного структурного подразделения Федерального государственного бюджетного научного учреждения Уфимского федерального исследовательского центра Российской академии наук

І. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, действующим в пределах ИМВЦ УФИЦ РАН. Положение содержит нормы трудового права, регулирующие порядок оплаты труда научного, административно-управленческого и вспомогательного персонала. Положение об оплате труда работников института разработано в соответствии с:

- положениями Трудового Кодекса Российской Федерации;
- Закона Российской Федерации «О науке и государственной научно-технической политике»;
- постановления Правительства РФ № 236 от 22 апреля 2006 г. «О реализации в 2006-2008 годах пилотного проекта совершенствования системы оплаты труда научных работников и руководителей научных учреждений»;
- постановления Правительства Российской Федерации № 583 от 5 августа 2008 г.
- нормативными и методическими документами Федерального агентства научных организаций, приказ ФАНО России от 25 ноября 2014г. №38н.

1.2. Настоящее положение регулирует оплату труда за счет всех источников финансирования, призвано стимулировать эффективность и качество работы сотрудников института в выполнении задач, определенных уставом, обеспечивать достойный уровень их материального обеспечения в соответствии с квалификацией, результативностью труда и реально отработанным рабочим временем.

1.3. Система оплаты труда работников института устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми документами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. При утверждении положения об оплате труда работников института учитываться мнение Общего собрания работников и Ученого совета института. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда института.

1.4. Система оплаты труда ИМВЦ УФИЦ РАН включает в себя:

- должностные оклады;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера;
- прочие выплаты.

1.5. Настоящее Положение распространяется на всех работников института, перечисленных в Приложении 1, вне зависимости от источника средств, из которого финансируется оплата труда работников (федеральный бюджет, средства от сдачи в аренду федеральной собственности, гранты научных фондов, доходы от предпринимательской и иной предусмотренной уставом учреждения деятельности и др.).

1.6. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год, исходя из объема федерального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится в соответствии с настоящим Положением, пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совмещения, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. Максимальными размерами оплата труда работников института не ограничивается.

1.10. Штатное расписание утверждается директором и включает в себя все должности работников института.

1.11. Основные условия оплаты труда и условия их изменения устанавливаются трудовым договором, заключаемым администрацией института с работником при приеме на работу. Изменения в основные условия оплаты труда оформляются отдельным приложением к трудовому договору.

1.12. Система оплаты труда предусматривает также привлечение работников на основе договоров гражданско-правового характера в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Должностные оклады научным сотрудникам института устанавливаются на основании Постановления Правительства РФ № 236 от 22 апреля 2006 г. и в соответствии с пунктом 4 статьи 163 Федерального закона от 2 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" с 1 сентября 2013 г. доплаты за ученые степени доктора наук и кандидата наук включаются в должностные оклады научным сотрудникам, с учетом требований к профессиональной квалификации по занимаемой должности, стажа, опыта работы.

2.2. Минимальные размеры окладов работников, занимающих должности административно-хозяйственного, инженерно-технического и вспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих и рабочих к соответствующим профессионально-квалификационным группам (далее ПКГ), в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 № 583.

2.3. Заработная плата начисляется работникам по должностным окладам за фактически отработанное время.

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

2.5. Работникам института устанавливают выплаты стимулирующего характера, предусмотренной главой IV настоящего Положения.

III. Порядок и условия выплат компенсационного характера

3.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам института устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- доплаты за совмещение профессий (должностей) не более 50% от должностного оклада, или в абсолютном размере, по обоюдному соглашению сторон;
- доплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну в размере до 10% от должностного оклада;
- надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями. Размер процентной надбавки уральского коэффициента, работающим на территории РБ установлен в размере 15%.
- доплата 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.
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в размере 100% к дневной ставке (части оклада) за день или за час работы.
- доплата за классность водителям (1 класс - 50% ; 2 класс - 35%; 3 класс - 25%) от должностного оклада или в абсолютном размере.

Размеры обязательных доплат и надбавок изменяются в соответствии с законодательством на основании приказа директора. Индивидуального изменения условий трудового договора при этом не требуется.

IV. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

4.1. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, могут направляться на выплаты стимулирующего характера. Объем средств на выплаты стимулирующего характера составляет не менее 30% средств на оплату труда, формируемых за счет средств федерального бюджета.

4.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим положением об оплате труда института, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

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

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы в размере до 20% от должностного оклада или в абсолютном размере;
- выплата за качество выполняемых работ в размере до 20% от должностного оклада или в абсолютном размере;
- премиальные выплаты по итогам работы (за квартал, год).

4.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются в зависимости от выполнения показателей и критериев эффективности труда.

4. 4.1. Для научных работников института выплаты стимулирующего характера устанавливаются в зависимости от индивидуальных показателей результативности, оцениваемых в баллах (далее ИПРБ) и других показателей эффективности (далее ДПЭ). При

этом на стимулирующие выплаты по ИПРБ направляется не менее 90% всего фонда выплат стимулирующего характера для научных работников.

ИПРБ оценивается в баллах по следующим позициям:

- публикация научной работы в периодических изданиях, входящих в международные базы данных (Web of Science, Scopus) и имеющих квартиль (по WOS) Q₁ или Q₂ – 25 баллов, остальные – 20 баллов;
- публикации в трудах конференций, семинаров, тематических научных трудов, изданных в ведущих мировых издательствах и индексируемых в Scopus – 15 баллов;
- за монографии, изданные в научных издательствах и индексируемые в Scopus – 40 баллов, за учебники, имеющие гриф Минобрнауки РФ и рекомендованные учебно-методическими объединениями – 10 баллов. Переиздания монографий и учебников не учитываются.
- публикация научной работы в издании, не входящем в международные базы данных, но входящем в ядро РИНЦ – 10 баллов;

При наличии соавторов баллы делятся на общее количество авторов, являющихся сотрудниками Института.

- За участие во всероссийских и международных конференциях в качестве докладчика: на пленарном заседании – 10 баллов, на секционном заседании – 5 баллов. Каждому сотруднику баллы засчитываются не более чем за 3 мероприятия. Участие в научном мероприятии должно быть подтверждено ссылкой на сайт мероприятия.

Баллы начисляются только по тем позициям, которые включены в отчет по госзаданиям (ГОСТ).

Рублевая стоимость 1 балла определяется как отношение суммы средств, отведенных на ИПРБ, к сумме баллов.

В сроки, назначенные руководством Института, каждый научный сотрудник заполняет анкету по подсчету баллов. Решение по количеству баллов, начисляемых на сотрудника, принимает комиссия по ИПРБ. При отсутствии заполненной и подписанной сотрудником анкеты баллы не начисляются.

К другим показателям эффективности относятся;

- наставничество, осуществляемое по поручению руководства учреждения, научное руководство аспирантами;
 - организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российской науки и Института как внутри страны, так и за ее пределами;
 - непосредственное участие в выполнении грантов, конкурсах, договорах гражданско-правового характера, экспериментальных группах и других, приносящих доход видах деятельности;
 - непосредственное участие и в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области научных исследований, грантов научных фондов;
 - наличие объектов интеллектуальной собственности, патентов на них;
 - успешное выполнение планов научно-исследовательских работ и других работ исследовательского характера за определенный срок (квартал, год) или завершение работы (этапа);
 - выполнение особо важных и срочных работ.
- выполнение работ общеинститутского значения.

Сумма средств, отведенная для выплат по ДПЭ, предназначена для выплат научным сотрудникам, выполнявшим работы общеинститутского значения. Распределение выплат по ДПЭ производится директором Института по согласованию с Ученым Советом Института.

4.4.2. Для работников Института, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих к показателям эффективности относятся:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Института);
- выполнение особо важных и срочных работ.

4.5. При установлении выплат стимулирующего характера работникам Института учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью института;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью института;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

4.6. Конкретный размер стимулирующих выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.

Положения п. IV могут быть оперативно изменены Ученым Советом в связи с уточнениями критериев оценки деятельности Института вышестоящими органами управления.

V. Условия оплаты труда руководителей учреждения их заместителей, главного бухгалтера

5.1. Условия оплаты труда руководителя Института определяется трудовым договором, заключенным в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного учреждения, утвержденной постановлением Правительства российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 239.

5.2. Размер должностного оклада руководителей учреждения определяется руководством УФИЦ в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, и отражается в трудовом договоре, либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем Института.

5.3. Выплаты стимулирующего характера руководителю института выплачиваются по решению УФИЦ с учетом достижения показателей эффективности деятельности Института.

5.4. Руководителю Института устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой III Положения в зависимости от условий труда.

5.5. Заместители руководителя Института и главный бухгалтер имеет право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами III и IV настоящего Положения в зависимости от условий труда.

VI. Оплата труда на основе договоров гражданско-правового характера.

6.1. Оплата труда работников за выполнение работ, оказание услуг на основании заключенных договоров гражданско-правового характера, производится на условиях и в размерах, предусмотренных договором.

6.2. Заключение с работниками договора гражданско-правового характера, содержанием которого является выполнение работ, оказание услуг возможно при наличии следующих условий:

- работа не связана с выполнением трудовых обязанностей по занимаемой должности;
- работа не требует подчинения внутреннему трудовому распорядку;

- работа не может быть выполнена штатными работниками в рамках заключенных трудовых договоров (контрактов);
- работа носит разовый характер, определенный временным интервалом;
- характер работы не требует введения постоянной штатной должности и заключения с работником трудового договора.

6.3. Договоры гражданско-правового характера могут быть заключены с физическими лицами, не состоящими с институтом в трудовых отношениях.

VII. Прочие выплаты

7.1. Дополнительная оплата труда исполнителям временных творческих коллективов и административно-управленческому персоналу за содействие в выполнении работ по грантам и иных договоров производится на основании представления руководителя гранта и иных договоров, руководства института. При начислении дополнительной оплаты труда за счет внебюджетных средств, в представлениях и приказах указывается источник финансирования.

7.2. При отсутствии поступления денежных средств на счет Института на оплату труда из федерального бюджета и иных источников финансирования все дополнительные выплаты за счет отсутствующего источника финансирования могут быть уменьшены, приостановлены и даже отменены на определенный срок приказом директора или решением Ученого совета Института.

7.3. Принятие Положения, внесения дополнений и изменений статей Положения, а также уменьшение, приостановление или отмена надбавок, производится только по согласованию с профкомом Института математики с вычислительным центром УФИЦ РАН.

7.4. Прочие выплаты и поощрения социального характера устанавливаются учреждением за счет экономии фонда оплаты труда по бюджету и в пределах сумм от прибыли, получаемой от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения в соответствии с положением.

Таковыми выплатами могут быть:

- доплата за уборку санузла в размере 10% от должностного оклада;
- единовременные выплаты в связи с профессиональными праздниками, юбилейным датам и т.д.;
- размер материальной помощи устанавливает руководитель;
- Материальная помощь выплачивается работнику по личному заявлению в связи с тяжелым материальным положением, продолжительной болезнью самого работника, смертью ближайших родственников, на основании приказа.
- оказание материальной помощи работникам института (в т. ч. пенсионерам, длительное время проработавшим в Институте (не менее 10 лет и ушедшим на пенсию по возрасту или инвалидности);
- материальная помощь в случае смерти штатного сотрудника Института оплачивается по заявлению его ближайших родственников или сотрудника отдела.

Настоящее положение является локальным нормативным актом и действует до его изменения или отмены.