

МИНОБРНАУКИ России

**Федеральное государственное бюджетное учреждение науки
«Крымская астрофизическая обсерватория РАН»
(ФГБУН «КраО РАН»)**

ПРИКАЗ

« 16 » сентября 2024 г.

№ 50

пгт. Научный Бахчисарайского района, Республика Крым

*Об утверждении
Положения об оплате труда*

Во исполнение приказа Минобрнауки России от 14.03.2024 № 194 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки»

ПРИКАЗЫВАЮ

1. Утвердить Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного учреждения науки «Крымская астрофизическая обсерватория РАН».
2. Отделу кадров:
 - внести изменения в штатное расписание;
 - предупредить до 01.10.2024 года сотрудников ФГБУН «КраО РАН» об изменениях условий труда.
3. Новую систему оплаты труда ввести в действие с 01.12. 2024 года.
4. Приказ от 09.08.2021 № 89 «Об утверждении Положения об оплате труда» (с изменениями и дополнениями) считать утратившим силу с 01.12.2024 года.
5. Контроль за исполнением оставляю за собой.

Директор



А.Н. Ростопчина-Шаховская

СОГЛАСОВАНО:
Заместитель директора
по научной работе



К.А. Антонюк

Заместитель директора
по общим вопросам

Д.С. Анисов

Главный бухгалтер



Л.А. Трофименко

Начальник ПЭО



А.Ю. Решетько

Мнение ППО ФГБУН «КрАО РАН»
учтено Председатель ППО



В.В. Смирнова

ОЗНАКОМЛЕНЫ:
Начальник ОК




А.С. Семёнова



УТВЕРЖДЕНО:

Приказом от 16.09.2024 № 50
ФГБУН «КРАО РАН»


А.Н. Ростопчина-Шаховская

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ППО ФГБУН «КРАО РАН»


В.В. Смирнова

**Положение
об оплате труда работников
федерального государственного бюджетного учреждения науки
«Крымская астрофизическая обсерватория РАН»
I. Общие положения**

1. Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного учреждения науки «Крымская астрофизическая обсерватория РАН» (далее – Положение), разработано в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казённых учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 33, ст. 3852; № 40, ст. 4544; 2010, № 52, ст. 7104; 2012, № 21, ст. 2652; № 40, ст. 5456; 2013, № 5, ст. 396; 2014, № 4, ст. 373), с учетом Приказов Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 14 марта 2024 г. № 194 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки», от 1 февраля 2021 г. № 73 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по видам экономической деятельности «Деятельность творческая, деятельность в области искусства и организации развлечений» и «Деятельность библиотек, архивов, музеев и прочих объектов культуры», а также

приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, от 3 июля 2008 г. № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок» (с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19.12.2008 г. № 740н), приказом от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11.12.2008 г. № 718н), от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.08.2008 г. № 417н), Межотраслевым соглашением по организациям, подведомственным Министерству науки и высшего образования Российской Федерации на 2021 – 2023 годы.

2. Положение регулирует порядок оплаты труда всех категорий работников федерального государственного бюджетного учреждения науки «Крымская астрофизическая обсерватория РАН» (далее – ФГБУН «КрАО РАН») за счет всех источников финансирования, не запрещенных законодательством Российской Федерации, в том числе за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности (далее – Финансовое обеспечение).

3. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) (далее – оклады), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается локальным нормативным актом ФГБУН «КрАО РАН» в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. При утверждении настоящего Положения и иных локальных нормативных актов, регулирующих вопросы оплаты труда, учитывается мнение ППОО ФГБУН «КрАО РАН».

4. Размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год. Фонд оплаты труда работников ФГБУН «КрАО РАН» формируется на календарный год за счет Финансового обеспечения.

Директор ФГБУН «КрАО РАН», в пределах имеющихся средств на оплату труда работников, самостоятельно, с учетом мнения ППОО ФГБУН «КрАО РАН», определяет размеры окладов (должностных окладов) и выплат компенсационного характера. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются директором на основе решения комиссии по стимулирующим выплатам. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с

настоящей системой оплаты труда, в том числе при работе по совместительству.

6. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами ФГБУН «КраО РАН» о выплатах социального характера или коллективным договором.

7. Заработная плата каждого работника ФГБУН «КраО РАН» 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.

8. Месячная заработная плата работников ФГБУН «КраО РАН», полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с Положением, в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда работников не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до её изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

10. Основными элементами системы оплаты труда являются должностной оклад, компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты). Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда ФГБУН «КраО РАН».

11. Доплата за совмещение профессий, выполнение работ различной квалификации, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работнику при условии выполнения указанных работ без освобождения от основной работы. Размер и срок, на который устанавливается доплата, определяется по соглашению сторон, с учетом объема дополнительной работы (ст.60.2 ТК РФ). Размер доплаты не может превышать должностного оклада по совмещаемой должности.

12. Оплата труда работников ФГБУН «КраО РАН», работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится в соответствии с настоящим Положением пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы в отношении должности по основной

работе, а также по должности, замещаемой по трудовому договору о работе по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей.

13. Условия оплаты труда, включая фиксированный размер должностного оклада работника, размер и условия установления выплат стимулирующего характера, выплаты за выслугу лет, выплат компенсационного характера предусматриваются в трудовом договоре с работником или в дополнительном соглашении к трудовому договору. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера, установленные на определенный период, также отражаются в трудовом договоре с работником или в дополнительном соглашении к трудовому договору.

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

II. Порядок и условия оплаты труда

15. Система оплаты труда работников ФГБУН «КраО РАН» устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- профессиональных стандартов;
- 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 29.12.2007 № 822 (с изменениями, внесенными приказами от 19.12.2008 № 738н, от 17.09.2010 № 810н) и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20.02.2014 № 103н (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 29.12.2007 № 818 (с изменениями. Внесенными приказами от 19.12.2008 № 739н, от 17.09.2010 № 810н), (далее – Перечень видов выплат стимулирующего характера);
- Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки», утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 14.03.2024 № 194;

- 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 ст. 135 ТК РФ;

- отраслевого соглашения;

- мнения ППОО ФГБУН «КрАО РАН».

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

17. Размеры окладов (должностных окладов) работников ФГБУН «КрАО РАН» устанавливаются на основе отнесения должностей (профессий) к определенным квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), приведенным в приложениях 1-2 к Положению, с учетом сложности и объема выполняемых работ.

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

19. В должностных окладах работников ФГБУН «КрАО РАН», занимающих должности научных работников, руководителей научных структурных подразделений и ученого секретаря, квалификационные требования к которым согласно Разделу II «Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих» (утв. Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 г. № 37) содержат наличие ученой степени, учтены доплаты за наличие соответствующей ученой степени кандидата наук и доктора наук.

20. С учетом условий труда работникам ФГБУН «КрАО РАН», устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктом V настоящего Положения.

21. Работникам ФГБУН «КрАО РАН», устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктом VI настоящего Положения.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

22. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам ФГБУН «КрАО РАН» устанавливаются выплаты компенсационного характера.

23. Помимо выплат компенсационного характера, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, работникам ФГБУН «КрАО РАН» в соответствии с Коллективным договором ФГБУН «КрАО РАН» устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с

Перечнем видов выплат компенсационного характера.

24. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, работникам ФГБУН «КрАО РАН» могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

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

25. Оплата труда работников ФГБУН «КрАО РАН», занятых на работах с вредными, опасными и особыми условиями труда, производится в повышенном размере в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Размер повышения оплаты труд работникам, занятым на работах с вредными, опасными и особыми условиями труда, устанавливается с обеспечение дифференциации в зависимости от класса и подкласса условий труда и составляет не менее 4 % оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными, опасными и особыми условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда, порядок проведения которой установлен Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

26. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном Правилами выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 г. № 573, а также с учетом разъяснения о порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19.05.2011 г. № 408н, с изменениями, внесенными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 13.12.2023 г. № 870н.

27. 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 ФГБУН «КрАО РАН» в соответствии со ст. 151 ТК РФ устанавливается доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер доплаты и сроки её начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

28. Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится работникам ФГБУН «КрАО РАН» за каждый час работы в ночное время в соответствии со ст. 154 ТК РФ, постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов), в соответствии с Коллективным договором ФГБУН «КрАО РАН» составляет 40 % должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время, когда это требуется по условиям труда (дежурный, сторож (вахтер)).

29. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется работнику, с его согласия, оплатой по нормам, предусмотренным для сверхурочной работы. В случае переработки в ночное время, оплата 1 часа работы накануне нерабочего праздничного дня компенсируется оплатой в двукратном размере.

30. При сменной работе вводится суммированный учет рабочего времени за учетный период - 1 год.

31. Повышение оплаты труда за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам ФГБУН «КрАО РАН» устанавливается в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам, получающим оклад (должностной оклад) работа в выходные и предпраздничные дни оплачивается в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и доплаты в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени и если эта работа не компенсировалась предоставлением другого дня отдыха, включающая наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда.

32. Компенсационная выплата водителям за классность устанавливается в размере 25% к должностному окладу за первый класс и 10% к должностному окладу за второй класс.

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

34. Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.

35. Конкретные размеры выплат не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

36. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и (или) дополнительных соглашениях к ним.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

37. В целях поощрения работников ФГБУН «КрАО РАН» за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, работникам ФГБУН «КрАО РАН» 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.

38. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников ФГБУН «КрАО РАН» 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 (ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера.

39. Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет Финансового обеспечения, в пределах фонда оплаты труда.

40. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничивается.

41. Размеры и условия выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы для всех категорий работников ФГБУН «КрАО РАН» устанавливаются с учетом показателей и критериев эффективности деятельности работников, позволяющих оценить результативность и качество работы, в соответствии с данным положением.

42. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (за исключением

выплат стимулирующего характера за выполнение работ по программам РАН) устанавливаются научным работникам, в том числе руководителям научных подразделений, заместителям директора по научной работе и учёному секретарю ФГБУН «КрАО РАН», приказом директора ФГБУН «КрАО РАН» сроком на 1 год на основе рейтинга научного работника в зависимости от личного вклада каждого научного работника ФГБУН «КрАО РАН» в осуществление основных задач и функций, определённых Уставом ФГБУН «КрАО РАН», в выполнение государственного задания и достижение установленных ФГБУН «КрАО РАН» показателей эффективности деятельности.

Порядок установления стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы научных сотрудников (за исключением выплат стимулирующего характера за выполнение работ по грантам и договорам, в том числе с Минобрнауки России) устанавливается Приложением № 3 к данному Положению. Выплаты стимулирующего характера за выполнение работ по грантам и договорам, в том числе с Минобрнауки России, устанавливаются по рапорту руководителя работ, в пределах выделенного на данный проект финансирования.

43. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ научным работникам, в том числе руководителям научных подразделений, заместителям директора по научной работе и учёному секретарю ФГБУН «КрАО РАН», определены в Приложении № 4 к данному Положению и устанавливаются:

- за соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, санитарно-гигиенических норм, требований пожарной безопасности, техники безопасности и иных дисциплинарно-организационных норм и правил. При наличии нарушений указанных норм данная выплата снимается/уменьшается на основании рапорта руководителя подразделения по решению комиссии по стимулирующим выплатам;

- на срок не более 1 года в зависимости от личного вклада работника за:

а) выполнение по заданию администрации или руководителя подразделения дополнительных постоянных обязанностей (по представлению заведующих научными подразделениями или заместителей директора по научной работе), в том числе:

- чтение лекций и/или проведение практических занятий со студентами базовых кафедр и/или аспирантами научными работниками ФГБУН «КрАО РАН», не являющимися штатными преподавателями соответствующих учебных заведений;
- руководство научно-исследовательской работой студентов и аспирантов;
- работа в экспертных комиссиях;
- выполнение постоянных персональных поручений руководства ФГБУН «КрАО РАН» по научно-организационной работе;
- внештатное выполнение функций руководителя отдела (лаборатории) или учёного секретаря ФГБУН «КрАО РАН»;
- редактирование статей в научных изданиях;
- участие в организации и проведении научных мероприятий (конференций, семинаров и т.д.);

б) разработку и/или освоение новых передовых методов исследования или технологий;

в) создание новых приборов, программного обеспечения, измерительных и технологических установок, испытательных стендов и т.п., их внедрение в работу на объектах ФГБУН «КрАО РАН»;

г) непосредственное постоянное участие в поддержании в рабочем состоянии существующей материальной базы;

д) за достижение установленного для данной должности научного работника целевого показателя публикационной активности в рецензируемых российских и зарубежных научных изданиях, включенных в «Белый список» научных журналов, созданный Министерством науки и высшего образования Российской Федерации (далее «Белый список») (индексируемых в базах данных «Сеть науки» (Web of Science) и/или «Скопус» (Scopus)¹) (далее – Целевой показатель), за год, предшествующий текущему, в % от должностного оклада.

44. Выплаты стимулирующего характера научным работникам, в том числе дистанционным работникам, руководителям научных подразделений, заместителям директора по научной работе, ученому секретарю ФГБУН «КрАО РАН» за выслугу лет устанавливаются приказом директора учреждения из расчета: выслуга лет на должностях научных работников от 5 до 10 лет - 10% от размера должностного оклада; от 10 до 20 лет - 20%; свыше 20 лет – 30%. При работе по совмещению и совместительству данная надбавка выплачивается только по основной должности.

45. Величина выплат стимулирующего характера научным работникам ФГБУН «КрАО РАН» должна обеспечивать выполнение государственного задания и достижение ФГБУН «КрАО РАН» показателей эффективности.

46. Выплаты за качество выполняемых работ определены в Приложении № 4 к данному Положению и устанавливаются работникам ФГБУН «КрАО РАН», занимающим должности служащих (за исключением научных работников) приказом директора ФГБУН «КрАО РАН» сроком до 1 года в зависимости от личного вклада каждого работника ФГБУН «КрАО РАН» в осуществление основных задач и функций, определенных уставом ФГБУН «КрАО РАН», а именно:

выполнение работ по обеспечению содержания и развития необходимой для выполнения государственного задания материально-технической базы ФГБУН «КрАО РАН»;

выполнение дополнительного объема работ, связанного с содействием в выполнении заданий Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, обеспечением исследований по договорам гражданско-правового характера

¹ В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 19.03.2022 № 414 «О некоторых вопросах применения требований и целевых значений показателей, связанных с публикационной активностью», до 31.12.2024 г. не применяются требования по наличию публикаций в изданиях, индексируемых в международных базах данных Web of Science, Scopus, а также целевые значения показателей, связанных с публикационной активностью. Положение применяется после отмены действия указанного постановления Правительства.

(договорам подряда, договорам возмездного оказания услуг), грантам российских и международных фондов на проведение исследований, разработок и других работ, предусмотренных уставом ФГБУН «КрАО РАН»;

высокой квалификации и качества выполнения производственных заданий;

соблюдения сроков и порядка представления в Министерство науки и высшего образования Российской Федерации бюджетной и бухгалтерской отчетности, статистических форм отчетности;

отсутствия замечаний структурных подразделений Министерства науки и высшего образования Российской Федерации в части представления ФГБУН «КрАО РАН» информации по отдельным запросам;

своевременности размещения информации об ФГБУН «КрАО РАН» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» по размещению информации о государственных и муниципальных учреждениях www.bus.gov.ru;

своевременности обновления сайта ФГБУН «КрАО РАН» в интернете, на котором представлена информация о деятельности ФГБУН «КрАО РАН»;

других видов работ, обеспечивающих выполнение установленного государственного задания.

47. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам ФГБУН «КрАО РАН», занимающим должности служащих (за исключением научных работников) в процентах от должностного оклада работника. Конкретные условия и размеры выплат устанавливаются трудовыми договорами работников.

48. В случае невыполнения работником установленных ему должностных обязанностей, нарушения трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка стимулирующая выплата может быть уменьшена по представлению руководителя подразделения.

49. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам ФГБУН «КрАО РАН», осуществляющим трудовую деятельность по профессиям служащих (за исключением научных работников) за выполнение особо важных и срочных работ, выполнение работ, требующих высокой интенсивности труда, а также при наличии у них рейтинга публикационной активности. Выплата устанавливается по представлению руководителя подразделения, заместителя директора в процентах от должностного оклада работника на срок не более 1 года. Выплата за рейтинг публикационной активности устанавливается в рублях в соответствии с рейтингом на срок до 1 года.

50. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет работникам ФГБУН «КрАО РАН», осуществляющим трудовую деятельность по профессиям служащих (за исключением научных работников) свыше 25 лет, при отсутствии перерывов в работе в ФГБУН «КрАО РАН» более одного года, устанавливаются в размере 15% от должностного оклада. В выслугу лет включается работа по основному месту работы в

ФГБУН «КрАО РАН» не менее чем на 0,5 ставки, в том числе дистанционным работникам.

В стаж работы в ФГБУН «КрАО РАН» включаются годы работы в Крымской астрофизической обсерватории и/или Крымской лазерной обсерватории независимо от их подчиненности и названия в различные периоды времени.

При работе по совмещению и совместительству данная надбавка выплачивается только по основной должности.

51. Выплаты за качество выполняемых работ определены в Приложении № 4 к данному Положению и устанавливаются работникам ФГБУН «КрАО РАН», осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих, приказом директора ФГБУН «КрАО РАН» на срок до 1 года за:

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

отсутствие замечаний со стороны работников, занимающих должности служащих, к качеству выполняемых работ;

соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, пожарной безопасности, охраны труда.

52. Выплаты за качество выполняемых работ работникам ФГБУН «КрАО РАН», осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются приказом директора в процентах от должностного оклада. Конкретные условия и размеры выплат устанавливаются трудовыми договорами работников.

53. При невыполнении установленных должностной инструкцией обязанностей, нарушении трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка стимулирующая выплата может быть уменьшена по представлению руководителя подразделения.

54. За выполнение особо важных и срочных работ, выполнение работ, требующих высокой интенсивности труда, работникам ФГБУН «КрАО РАН», осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих, может устанавливаться стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы. Данная выплата устанавливается сроком не более чем на 1 год по представлению руководителя подразделения, заместителя директора. Конкретные условия и размеры выплат отражаются трудовыми договорами работников.

55. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет в Крымской астрофизической обсерватории работникам ФГБУН «КрАО РАН», осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих свыше 25 лет, при отсутствии перерывов в работе в ФГБУН «КрАО РАН» более одного года, устанавливаются в размере 15% к должностному окладу. В выслугу лет включается работа по основному месту работы в ФГБУН «КрАО РАН» не менее чем на 0,5 ставки, в том числе дистанционным работникам.

В стаж работы в ФГБУН «КрАО РАН» включаются годы работы в Крымской астрофизической обсерватории и/или Крымской лазерной обсерватории независимо от их подчиненности и названия в различные периоды времени.

При работе по совмещению и совместительству данная надбавка выплачивается только по основной должности.

56. Стимулирующие выплаты работникам ФГБУН «КрАО РАН», занимающим должности служащих или выполняющим работы по профессиям рабочих во внебюджетных подразделениях ФГБУН «КрАО РАН» выплачиваются за счет средств от приносящей доход деятельности в соответствии с п. 46-55 данного Положения.

57. Премияльные выплаты за месяц, квартал, год работникам ФГБУН «КрАО РАН» вне зависимости от занимаемых должностей носят единовременный характер и назначаются приказом директора ФГБУН «КрАО РАН» с учетом личного вклада каждого работника при условии выполнении плана НИР, достижение показателей Государственного задания и экономии средств фонда оплаты труда. Списки сотрудников и Размер выплат устанавливается комиссией по стимулирующим выплатам на основании рапортов руководителей подразделений, заместителей директора, ученого секретаря, главного энергетика, исходя из размера экономии фонда оплаты труда. Предложения по АУП вносятся на заседание комиссии директором, заместителем директора или начальником ПЭО.

58. Премияльные выплаты научным работникам за лучшую научную работу, лучшую монографию ФГБУН «КрАО РАН», за лучшую научную работу молодых ученых устанавливаются по результатам конкурсов, проводимых в соответствии с положениями, принятыми Ученым советом на основании выписки из протокола заседания конкурсной комиссии, утвержденной Ученым советом. Размер премиальной выплаты за лучшую научную работу, лучшую монографию ФГБУН «КрАО РАН», за лучшую научную работу молодых ученых устанавливается приказом директора.

59. Премияльные выплаты всем категориям работников ФГБУН «КрАО РАН» могут также устанавливаться:

- в связи с государственными наградами или юбилейными датами;
- за особые заслуги перед ФГБУН «КрАО РАН».

60. Премирование работников ФГБУН «КрАО РАН» производится в пределах фонда оплаты труда за счет средств Финансового обеспечения.

61. Работник, получивший дисциплинарное взыскание в периоде, по итогам которого осуществляется премирование, по решению комиссии с учетом мнения непосредственного руководителя и оснований вынесения дисциплинарного взыскания, может не быть представлен к премированию или премия ему может быть уменьшена на 50% (депремирование).

62. Жалобы работников по вопросам установления премиальных выплат рассматриваются в порядке, предусмотренном пунктом VIII настоящего Положения.

63. При установлении премиальных выплат стимулирующего характера

работникам ФГБУН «КраО РАН» учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником 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 ФГБУН «КраО РАН»;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности ФГБУН «КраО РАН»;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

64. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом директора ФГБУН «КраО РАН».

65. Конкретный размер стимулирующей выплаты может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника ФГБУН «КраО РАН», так и в абсолютном размере. Размер стимулирующих выплат и условия их назначения (за исключением премии) отражается в трудовых договорах работников.

66. При недостижении установленных трудовыми договорами показателей, наличии замечаний к выполнению работ отдельными работниками, руководитель подразделения подает рапорт в комиссию по стимулирующим выплатам с предложением о снятии с работника соответствующей части стимулирующей выплаты. Решение комиссии является основанием для издания приказа об уменьшении стимулирующей выплаты.

67. Выплаты стимулирующего характера, за исключением единовременных премий, производятся пропорционально отработанному времени. Единовременное премирование производится в полном размере, если работник отработал не менее 50% нормы рабочего времени в периоде, за который производится выплата, в иных случаях премия может быть выплачена по решению комиссии по стимулирующим выплатам.

68. При недостатке или отсутствии средств фонда оплаты труда директор ФГБУН «КраО РАН» имеет право приостановить или отменить выплаты стимулирующего характера.

V. Совместительство

69. Работники ФГБУН «КраО РАН» в соответствии с трудовым законодательством имеют право заключать трудовые договора о выполнении в свободное от основной работы время другой соответствующей уровню квалификации оплачиваемой работы на условиях совместительства в объеме до 0,5 ставки (согласно

ст.284 и 285 ТК РФ), при условии выполнения работы по основной должности.

70. Оплата труда работников ФГБУН «КраО РАН» по совместительству (как внутреннему, так и внешнему) производится пропорционально отработанному времени и определяется исходя из оклада (должностного оклада), компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением.

Определение размеров заработной платы по основной должности и должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно.

71. Оплата работ по договорам с заказчиками, по грантам РНФ и других фондов, Минобрнауки России производится в соответствии с условиями заключенных договоров по совмещению и совместительством не считается.

VI. Условия оплаты труда директора ФГБУН «КраО РАН», его заместителей и главного бухгалтера

72. Условия оплаты труда директора ФГБУН «КраО РАН» определяются трудовым договором, заключенным Министерством науки и высшего образования Российской Федерации, в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 16, ст. 1958), либо дополнительным соглашением к трудовому договору с директором ФГБУН «КраО РАН».

73. Размер оклада директора ФГБУН «КраО РАН» определяется Министерством науки и высшего образования Российской Федерации и указывается в трудовом договоре с директором либо дополнительном соглашении к нему.

74. Директору устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

75. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы директору ФГБУН «КраО РАН» осуществляется по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации за достижение высоких результатов работы с указанием размера такой выплаты.

76. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются директору ФГБУН «КраО РАН» по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации с учетом достижения показателей государственного задания на оказание услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его директора.

77. Выплаты компенсационного характера директору ФГБУН «КраО РАН» устанавливаются в соответствии с частью III Положения в зависимости от условий

труда.

78. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера ФГБУН «КрАО РАН» устанавливаются на 20 % ниже должностного оклада директора ФГБУН «КрАО РАН» приказами по ФГБУН «КрАО РАН».

79. Заместители директора и главный бухгалтер ФГБУН «КрАО РАН» имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с пунктами III и IV настоящего Положения в зависимости от условий их труда.

80. Размер выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру ФГБУН «КрАО РАН» устанавливается по решению директора ФГБУН «КрАО РАН».

81. Соотношение среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников ФГБУН «КрАО РАН» (без учета заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера) не может превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителя, 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), установленной приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20.11.2018 № 64н.

VII. Комиссия по стимулирующим выплатам

82. Для решения вопросов, связанных с назначением работникам ФГБУН «КрАО РАН» выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных, уменьшения размера стимулирующих выплат за допущенные нарушения или невыполнение условий трудового договора (депремирование) приказом директора создается комиссия по стимулирующим выплатам.

В состав комиссии входят директор, заместители директора по науке и общим вопросам, главный бухгалтер, начальник ПЭО, начальник ОК, председатель ППОО. В состав комиссии могут также входить руководители структурных подразделений, представитель ППОО, председатель совета молодых ученых. Состав комиссии не менее 12 и не более 15 человек. Персональный состав комиссии утверждается приказом директора.

83. Заседание комиссии по стимулирующим выплатам считается правомочным, если на нем присутствуют не менее 2/3 списочного состава комиссии. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов. В случае возникновения спорных моментов может быть проведено тайное голосование. При равенстве голосов

решение принимается директором ФГБУН «КрАО РАН».

84. В обязанности комиссии входит рассмотрение представлений руководителей подразделений об уменьшении размера стимулирующих выплат работникам за недостижение показателей, установленных трудовыми договорами или нарушение трудовой дисциплины, рассмотрение представлений руководителей подразделений на установление стимулирующих выплат, в том числе премиальных, рассмотрение жалоб работников по поводу неправильного установления стимулирующей выплаты.

85. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже 1 раза в квартал.

86. Руководитель подразделения подает в комиссию рапорт на назначение сотруднику подразделения стимулирующей, в том числе премиальной, выплаты с указанием оснований для назначения и примерного размера выплаты. Члены комиссии в ходе заседания могут вносить предложения о назначении выплаты стимулирующего характера, в том числе премировании, сотрудникам ФГБУН «КрАО РАН». Комиссия по результатам обсуждения принимает решение о назначении выплаты и ее размере.

87. Руководитель подразделения, сотрудник которого допустил нарушения или не выполнил установленные показатели, в месячный срок подает в отдел кадров соответствующее представление. Начальник отдела кадров извещает об этом всех членов комиссии. Комиссия рассматривает поступившие представления и может принять решение о размере уменьшения стимулирующих выплат. Рапорт о нарушении правил охраны труда, трудовой дисциплины, правил пожарной безопасности, иных норм может быть представлен в комиссию заместителями директора, главным энергетиком, ведущим специалистом по охране труда, руководителями иных подразделений.

88. Решения комиссии оформляются протоколом и подписываются членами комиссии, присутствовавшими на заседании. Данный протокол является основанием для издания директором приказа об установлении выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных, либо уменьшении работникам стимулирующих выплат (депремировании).

89. Жалобы работника в случае несогласия с установленной стимулирующей выплатой подаются им в письменном виде на имя председателя Комиссии. Комиссия принимает мотивированное заключение по поступившей жалобе в срок не более одного месяца с даты ее подачи. При несогласии работника с заключением Комиссии конфликт разрешается директором с участием представителя профкома в срок, не превышающий одного месяца с даты повторного обращения работника. При отсутствии соглашения с работником конфликт разрешается в порядке, установленном действующим законодательством.

VIII. Выплаты социального характера.

90. Сотрудникам ФГБУН «КрАО РАН» могут устанавливаться выплаты социального характера (материальная помощь) в соответствии с Коллективным договором ФГБУН «КрАО РАН».

91. Выплата материальной помощи директору производится по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и оформляется приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

92. Решение об оказании материальной помощи заместителям директора, главному бухгалтеру, работникам ФГБУН «КрАО РАН», ее конкретные размеры принимается директором ФГБУН «КрАО РАН» на основании мотивированного письменного заявления соответствующего работника и документов, подтверждающих наличие основания для получения материальной помощи, в соответствии с Коллективным договором ФГБУН «КрАО РАН».

93. Работникам ФГБУН «КрАО РАН» могут выплачиваться иные выплаты социального характера (в том числе в связи с увольнением после 25 лет работы в ФГБУН «КрАО РАН», к юбилейным датами 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.

IX. Другие вопросы оплаты труда

94. Штатное расписание ФГБУН «КрАО РАН» утверждается на календарный год, в течение года в штатное расписание могут вноситься изменения, которые утверждаются приказом директора.

95. Штатное расписание ФГБУН «КрАО РАН» утверждается директором ФГБУН «КрАО РАН» и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) ФГБУН «КрАО РАН».

96. Численный состав работников ФГБУН «КрАО РАН» должен быть достаточным для гарантированного достижения установленных Государственным заданием показателей, выполнения функций и задач, определенных Уставом ФГБУН «КрАО РАН».

97. Индексация заработной платы производится лицам, работающим по трудовому договору в ФГБУН «КрАО РАН». Порядок индексации определяется в соответствии с ТК РФ и другими нормативными актами в размере, установленном Правительством Российской Федерации или приказами Минобрнауки России. Индексация производится путем применения повышающего коэффициента к должностному окладу.

98. Оплата труда работников, выполняющих работы по договорам гражданско-правового характера, договорам подряда, возмездного оказания услуг, иным договорам с заказчиками работ (услуг) определяется по соглашению сторон.

99. Выплаты всем категориям работников по прямым и накладным расходам за счет средств грантов РНФ и других фондов, перечисленных в Перечне, утвержденном соответствующим постановлением Правительства Российской Федерации, грантам, договорам с Минобрнауки России и иными заказчиками, не попадают под действие данного Положения и производятся в порядке, установленном нормативными документами указанных организаций по соглашению сторон.

100. Выплаты по договорам, участникам работ по грантам РНФ и другим грантам организаций, перечисленных в Перечне, утвержденном соответствующим постановлением Правительства Российской Федерации, договорам с Минобрнауки России и иными заказчиками, выплаты стимулирующего характера, в том числе премиальные, максимальными размерами не ограничиваются.

Х. Заключительные положения

101. Данное Положение вступает в силу с момента его утверждения директором ФГБУН «КраО РАН», с учетом мотивированного мнения ППОО ФГБУН «КраО РАН». В Положение могут быть внесены изменения, согласованные с ППОО ФГБУН «КраО РАН».

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
федерального государственного
бюджетного учреждения науки «Крымск
астрофизическая обсерватория РАН»

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

Наименование должностей	Должностной оклад, руб
1 квалификационный уровень	
Младший научный сотрудник	28 829,00
Научный сотрудник	29 982,00
2 квалификационный уровень	
Старший научный сотрудник	32 173,00
3 квалификационный уровень	
Ведущий научный сотрудник	40 938,00
4 квалификационный уровень	
Главный научный сотрудник	48 432,00
Заведующий научно-исследовательским подразделением (отделом, лабораторией)	49 000,00
Ученый секретарь	50 000,00

**Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих
первого уровня"**

Наименование должностей	Должностной оклад, руб
1 квалификационный уровень	
Дежурный	19 500,00
Машинистка	19 500,00
Кассир	19 500,00
Табельщик	19 500,00

Архивариус	19 500,00
Делопроизводитель	19 500,00
Секретарь	19 500,00

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"

Наименование должностей	Должностной оклад, руб
1 квалификационный уровень	
Лаборант	20 300,00
Техник	20 300,00
Товаровед	20 300,00
Администратор	20 300,00
2 квалификационный уровень	
Заведующий канцелярией	20 600,00
Заведующий складом	20 600,00
Заведующий хозяйством	20 600,00
Старший лаборант	20 600,00
Техник 2 категории	20 600,00
3 квалификационный уровень	
Техник 1 категории	22 800,00
5 квалификационный уровень	
Заведующий электромастерской	24 700,00
Заведующий ЭТО	24 700,00
Заведующий отделом по текущему ремонту зданий и сооружений	24 700,00
Заведующий хозяйственным подразделением	24 700,00
Заведующий автотранспортным подразделением	24 700,00

**Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих
третьего уровня"**

Наименование должностей	Должностной оклад, руб
1 квалификационный уровень	
Инженер	25 100,00
Инженер по инженерно-технической информации	25 100,00
Инженер-электроник	25 100,00
Специалист по охране труда	25 100,00
Специалист по пожарной безопасности	25 100,00
Экономист	25 100,00
Юрисконсульт	25 100,00
Бухгалтер	25 100,00
2 квалификационный уровень	
Бухгалтер 2 категории	25 700,00
Инженер 2 категории	25 700,00
Инженер-электроник 2 категории	25 700,00
Экономист 2 категории	25 700,00
3 квалификационный уровень	
Бухгалтер 1 категории	25 900,00
Экономист 1 категории	25 900,00
Инженер 1 категории	25 900,00
Инженер 1 категории (наука)	25 900,00
Инженер-электроник 1 категории	25 900,00
Инженер-механик 1 категории	25 900,00
Инженер-конструктор 1 категории	25 900,00
Юрисконсульт 1 категории	25 900,00
Инженер по подготовке кадров 1 категории	25 900,00
Инженер по материально-техническому снабжению 1 категории	25 900,00
Администратор вычислительной сети 1 категории	25 900,00
Специалист по охране труда 1 категории	25 900,00
4 квалификационный уровень	
Ведущий бухгалтер	27 560,00
Ведущий инженер	27 560,00
Ведущий инженер-конструктор	27 560,00
Ведущий инженер-программист	27 560,00
Ведущий специалист по охране труда	27 560,00
Ведущий специалист по кадрам	27 560,00
Ведущий экономист	27 560,00

Ведущий юрисконсульт	27 560,00
5 квалификационный уровень	
Заместитель главного бухгалтера	36 901,00

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"

Наименование должностей	Должностной оклад, руб
1 квалификационный уровень	
Начальник отдела информатизации и защиты информации	32 058,00
Начальник отдела безопасности и гражданской обороны	32 058,00
Начальник отдела кадров	32 058,00
Начальник планово-экономического отдела	32 058,00
Начальник опытного производства	32 058,00
Начальник отдела	32 058,00
2 квалификационный уровень	
Главный энергетик	33 557,00
Главный инженер	33 557,00
Главный инженер отдела	33 557,00

Профессиональная квалификационная группа научно-технических работников третьего уровня

Наименование должностей	Должностной оклад, руб
4 квалификационный уровень	
Главный инженер проекта (лаборатории)	28 252,00

Приказ Минобрнауки № 73 от 01.02.2021 г. "Об утверждении примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по видам экономической деятельности "Деятельность творческая, деятельность в области искусства и организации развлечений" и "Деятельность библиотек, архивов, музеев и прочих объектов культуры"

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"

Наименование должностей	Должностной оклад, руб
3 квалификационный уровень	
Научный редактор 1 категории	25 900,00

Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"

Наименование должностей	Должностной оклад с учетом индексации, руб
Библиотекарь	20 900,00
Библиограф	20 900,00

Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"

Заведующий библиотекой	24 700,00
------------------------	-----------

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
федерального государственного
бюджетного учреждения науки «Крым
астрофизическая обсерватория РАН»

**Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих
первого уровня"**

1 квалификационный уровень	Должностной оклад, руб
1 разряд	19 500,00
2 разряд	19 600,00
3 разряд	19 700,00

**Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих
второго уровня"**

1 квалификационный уровень	Должностной оклад, руб
4 разряд	20 500,00
5 разряд	20 600,00
2 квалификационный уровень	
6 разряд	21 500,00
7 разряд	21 600,00
3 квалификационный уровень	
8 разряд	22 000,00

РЕЙТИНГОВАЯ СТИМУЛИРУЮЩАЯ ВЫПЛАТА НАУЧНОГО РАБОТНИКА

1. *Рейтинговая стимулирующая выплата (рейтинг)* научного работника и инженера, принимающего участие в выполнении научных работ, относится к выплате стимулирующего характера за интенсивность и высокие показатели в работе.

2. Рейтинговые стимулирующие выплаты устанавливаются на основе индивидуального рейтинга, рассчитываемого не позднее третьего месяца года, в котором осуществляется выплата рейтинговых надбавок, на основе показателей работы научного работника, руководителя научного подразделения, ученого секретаря ФГБУН «КрАО РАН» и заместителей директора по научной работе за предыдущие три календарных года.

3. Рейтинг (индивидуальный показатель результативности научного работника) является суммой баллов, начисляемых в соответствии с нижеприведенной методикой. В расчет принимаются только те результаты, которые получены при работе в ФГБУН «КрАО РАН» и официально к нему отнесены (наличие наименования ФГБУН «КрАО РАН», как места работы авторов).

4. Для работников, работающих в ФГБУН «КрАО РАН» менее трех лет, при расчете индивидуального рейтинга для выплат надбавок стимулирующего характера учитываются их результаты, полученные по прежнему основному месту работы.

Для внешних совместителей, работающих в ФГБУН «КрАО РАН», к полученной сумме баллов применяется коэффициент, равный доле ставки в ФГБУН «КрАО РАН», за исключением публикаций, имеющих указание на ФГБУН «КрАО РАН» как единственное место работы.

Для внутренних совместителей рейтинговая выплата учитывается только по одному месту работы.

5. В случае приема на работу после издания ежегодного приказа об установлении рейтинговых выплат, расчет индивидуального рейтинга и выплата рейтинговой надбавки производятся с месяца, следующего за месяцем приема на работу – при приеме после 15 числа, с месяца приема на работу – при приеме до 15 числа.

6. Методика вычисления рейтинга (индивидуального показателя результативности научного работника):

- Баллы за публикации в рецензируемых периодических журналах.

За публикацию статьи или полного текста конференционного доклада в рецензируемом российском или зарубежном журнале устанавливается количество баллов, равное импакт-фактору журнала в соответствующем году, умноженному на коэффициент 90 для российских журналов и на коэффициент 60 для зарубежных журналов. Для

журналов, не имеющих импакт-фактора, или с импакт-фактором менее 0.2, импакт-фактор считается равным 0.2. Импакт-факторы журналов определяются по Scimago Journal & Country Rank. Если импакт-фактор журнала за расчетный год неизвестен, то ему присваивается значение, соответствующее предшествующему году. Русскоязычным источникам, имеющим переводную версию, присваивается импакт-фактор этой версии. Публикации в периодических изданиях учитываются, если журнал включен в «Белый список»².

Если журнал не включен в «Белый список» (не отслеживается международными системами цитирования Web of Science и/или Scopus³), но включен в «Перечень рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертации на соискание ученой степени кандидата наук, ученой степени доктора наук», формируемый Минобрнауки России, и/или отслеживается SAO/NASA Astrophysics Data System (ADS) коэффициент из методики, описанной в данном пункте выше, принимается равным 20. У таких публикаций, на момент вычисления рейтинга, должны быть полные выходные данные, включая DOI код, номера страниц, тома и т. п.

Для публикаций в рецензируемых научных журналах учредителем и/или издателем которых является ФГБУН «КрАО РАН» коэффициент из методики, описанной в данном пункте выше, принимается равным 120.

Первичная статья, ее перевод, исправления к ней или ее мотивированный отзыв рассматриваются как единый блок и оцениваются только по первичной публикации.

Баллы за публикацию статьи, написанной в соавторстве, распределяются поровну между всеми соавторами публикации, при этом доли, меньшие 5%, округляются до 5%. Если первый соавтор коллективной публикации является сотрудником ФГБУН «КрАО РАН», то его доля баллов составляет не менее 50%. Также учитываются дополнительные аффилиации сотрудников ФГБУН «КрАО РАН» путем деления набранных баллов на их число.

- Баллы за монографии, тематические сборники, учебники и учебные пособия

За научные монографии, зарегистрированные в Российской книжной палате, тематические сборники, учебники и учебные пособия устанавливается количество баллов, равное объему материала в печатных листах, умноженному на коэффициент 5.

За библиографические сборники устанавливается коэффициент 2. За книги по истории астрономии и техники, воспоминания, мемуары и пр., а также за составление и редактирование научных сборников устанавливается коэффициент 1.

За монографии, опубликованные по принципу «on demand», например, издания Lambert Academic Publishing, баллы не начисляются.

Книги с единым авторским коллективом оцениваются по их полному объему.

² После отмены действия постановления Правительства Российской Федерации от 19.03.2022 № 414 «О некоторых вопросах применения требований и целевых значений показателей, связанных с публикационной активностью» вступают в силу требования о публикациях в изданиях, индексируемых в международных базах данных Web of Science, Scopus, а также целевые значения показателей, связанные с публикационной активностью

³ Аналогично ссылке 2.

Главы, разделы и статьи в тематических сборниках с отдельными авторскими коллективами оцениваются по объему этих элементов.

При расчете объема публикации в печатных листах принимается, что один печатный лист соответствует 16 страницам книги, независимо от ее формата.

За публикацию полных текстов докладов в единовременно издаваемых трудах конференций устанавливается количество баллов равное 4, независимо от объема публикации.

При наличии соавторов баллы распределяются поровну между всеми соавторами публикации, являющимися работниками ФГБУН «КрАО РАН», при этом доли, меньшие 10%, округляются до 10%.

- Баллы за участие в конференциях.

За приглашенный доклад (доклад, инициатором которого выступает организатор конференции) на международной конференции присваивается 15 баллов, приглашенный доклад на российской конференции – 10 баллов.

За устный доклад на международной конференции присваивается 8 баллов, устный доклад на российской конференции – 6 баллов.

За стендовый доклад международной конференции присваивается 3 балла, на российской конференции – 2 балла.

Для докладов, представляемых с соавторами, половина баллов присваивается докладчику, вторая половина распределяется поровну между остальными соавторами доклада, являющимися работниками ФГБУН «КрАО РАН», при этом доли, меньшие 10% от половины полной суммы баллов за доклад, округляются до 10%.

- Баллы за участие в семинарах ФГБУН «КрАО РАН»

За доклад на объединенном семинаре ФГБУН «КрАО РАН» присваивается 3 балла.

Для докладов, представляемых с соавторами, половина баллов присваивается докладчику, вторая половина распределяется поровну между остальными соавторами доклада, являющимися работниками ФГБУН «КрАО РАН», при этом доли, меньшие 10% от половины полной суммы баллов за доклад, округляются до 10%.

- Баллы за защиту диссертаций.

За защиту докторской диссертации устанавливается 80 баллов, за защиту кандидатской диссертации – 40 баллов.

Научному работнику, диссертационная работа которого защищена или принята к защите в специализированном совете, при возрасте работника до 35 лет для кандидатской диссертации или до 40 лет для докторской диссертации, имеющих стаж работы в ФГБУН «КрАО РАН» более 5 лет индивидуальный рейтинг устанавливается путем умножения их индивидуального рейтинга, вычисленного по выше приведенным правилам, на повышающий коэффициент 2, действующий в течение первого года после утверждения диссертации, в последующие два года – на повышающий коэффициент 1.5.

- Баллы за патенты.

За патент, заявителем которого является ФГБУН «КрАО РАН», устанавливается 20 баллов. Для патентов, полученных в соавторстве, баллы распределяются поровну между всеми соавторами патента.

- Баллы за руководство соискателями ученой степени и дипломниками.

За руководство соискателем ученой степени, защитившим кандидатскую диссертацию, научному руководителю присваивается 30 баллов.

За руководство дипломником при условии успешной защиты магистерского диплома научному руководителю присваивается 5 баллов. Если на момент подсчета рейтинга бывший дипломник является сотрудником или очным аспирантом ФГБУН «КрАО РАН» научному руководителю присваивается 10 баллов.

При совместном руководстве соискателем ученой степени или дипломником баллы за руководство распределяются поровну между со-руководителями, являющимися работниками ФГБУН «КрАО РАН».

- Баллы за рецензирование статей.

За рецензирование работ в период времени, соответствующий периоду расчета рейтинга рецензенту, начисляются баллы, в количестве 7% от рассчитанных для данного издания по методикам, описанным выше. Для получения баллов рецензент предоставляет Ученому секретарю официальное письмо и текст рецензии.

- Баллы за написание официального отзыва на диссертацию.

За написание официального отзыва на диссертационную работу защищенную в период времени, соответствующий периоду расчёта рейтинга, начисляются баллы в количестве – 8 баллов за отзыв на кандидатскую диссертацию, 15 баллов – на докторскую диссертацию.

6. При определении индивидуального рейтинга научных работников, работающих в ФГБУН «КрАО РАН» по совместительству, в расчет принимаются только те результаты, которые получены при работе в ФГБУН «КрАО РАН» и официально к нему отнесены (наличие наименования ФГБУН «КрАО РАН» или Crimean Astrophysical Observatory как места работы авторов)

7. Индивидуальный рейтинг молодых научных работников устанавливается путем умножения индивидуального рейтинга, вычисленного по вышеприведенным правилам, на повышающий коэффициент 2, действующий в течение пяти лет, начиная с года, следующего за годом окончания высшего учебного заведения.

8. Ученый совет ФГБУН «КрАО РАН» по представлению директора Института, учитывающему мнение руководителей отделов (лабораторий) может устанавливать в качестве дополнительного показателя баллы за публикацию в электронных журналах и размещение материалов в специализированных электронных базах данных. Включение конкретных электронных журналов и баз данных в расчет индивидуальных рейтингов принимается специальным решением Ученого совета ФГБУН «КрАО РАН».

9. Директор ФГБУН «КрАО РАН», учитывая мнение руководителей отделов (лабораторий), может устанавливать иные дополнительные показатели результативности научной деятельности, отражающие специфику ФГБУН «КрАО РАН».

10. Расчет индивидуального рейтинга научным работником в части всех видов публикаций, защит диссертаций, руководства диссертантами и дипломниками, участия в конференциях, ежегодных конкурсных премий ФГБУН «КрАО РАН» и патентов осуществляется Ученым секретарем ФГБУН «КрАО РАН» на основе заполненных научными работниками данных. При расчете баллов в части всех видов публикаций за основу анализа принимаются данные «Белого списка» (систем цитирования Web of Science и/или Scopus⁴). При отсутствии в этих системах цитирования данных о вышедших в анализируемый период публикациях в изданиях, входящих в перечень индицируемых Web of Science и/или Scopus, при условии наличия у таких публикаций полных выходных данных (включая DOI код, номеров страниц, номера тома и т. п.), данные Web of Science и/или Scopus могут быть дополнены привлечением информации, полученной из SAO/NASA Astrophysics Data System (ADS).

При этом, с целью стимулирования публикационной активности научных сотрудников, количество баллов научного сотрудника за участие в конференциях и выступлениях на семинарах ФГБУН «КрАО РАН» нормируется в зависимости от баллов, полученных научным сотрудником за публикации в научных журналах следующим образом:

водится понятие Нормальное количество баллов за участия в конференциях и выступлениях на семинарах ФГБУН «КрАО РАН»: V_n = количество баллов научного сотрудника за публикации в научных журналах + 8 баллов;

доля баллов за участия в конференциях и выступлениях на семинарах, превышающая V_n , но меньше $2V_n$, включается в расчёт рейтинга с коэффициентом 0.5, а доля баллов, превышающая $2V_n$ включается в расчёт рейтинга с коэффициентом 0.1

Научные сотрудники должны быть ознакомлены с рейтингами не позднее, чем за 10 дней до начала их применения. При обнаружении ошибок и неточностей в БД сотруднику следует обратиться к Ученому секретарю для исправления неточностей.

11. Спорные случаи разрешаются Ученым советом или избранной им комиссией. При решении спорных случаев Ученый совет или его комиссия должны руководствоваться необходимостью безусловного выполнения норм государственного задания и показателей эффективности работы учреждения.

12. Баллы за участие в научных мероприятиях (конференциях, симпозиумах и т.д.) рассчитываются на основе специальной формы, заполняемой сотрудником. Форма предусматривает ввод исчерпывающей и подтверждаемой информации о самой конференции и представленном на ней докладе.

13. Рейтинг научных работников утверждается директором и является основанием для издания приказа. Конкретный размер рейтинговой надбавки устанавливается прямо пропорционально индивидуальному рейтингу научного работника и объему средств фонда оплаты труда, предназначенного для выплаты рейтинговых надбавок научных работников. При этом, учитывая существенное различие в характере и условиях

⁴ Аналогично ссылке 2.

выполняемой работы, доля индивидуального рейтинга, превышающая двойной средний рейтинг, но не превышающая учетверенный средний рейтинг по Институту (вычисляется Ученым секретарем) включается в расчет размера надбавки с коэффициентом 0,5 а доля индивидуального рейтинга, превышающая учетверенный средний рейтинг по Институту, включается в расчет размера надбавки с коэффициентом 0,1.

14. Уменьшение рейтинга отдельных работников и следующее из этого уменьшение размера стимулирующей выплаты не может считаться ухудшением существенных условий труда и не требует обязательного заблаговременного предупреждения работника.

15. Рейтинговая выплата производится ежемесячно или с иной периодичностью, установленной приказом директора.

16. На выплату рейтинговых стимулирующих надбавок научным работникам направляется не более 75 % общего объема Фонда оплаты труда, направляемого на стимулирующие выплаты научных работников (без учета средств, указанных в п.п. 72-74 настоящего Положения).

17. В рамках настоящего Положения заместители директора, учёный секретарь, заведующие научными подразделениями и инженеры ФГБУН «КрАО РАН», имеющие публикации в научных журналах, приравниваются к научным сотрудникам Института и имеют право на получение рейтинговых стимулирующих надбавок.

**СТИМУЛИРУЮЩАЯ ВЫПЛАТА ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ
РАБОТНИКОВ ФГБУН «КрАО РАН»**

**Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ для работников,
занимающих должности научных работников:**

Наименование показателя	% к должностному окладу
- за соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, санитарно-гигиенических норм, требований пожарной безопасности, техники безопасности и иных дисциплинарно-организационных норм и правил	5%
- за наличие ученого звания:	
<i>старший научный сотрудник</i>	5%
<i>профессор</i>	10%
- за достижение целевого показателя:	
<i>достижение 2/3 целевого показателя</i>	5%
<i>достижение целевого показателя</i>	15%
<i>превышение целевого показателя в 1,5 раза</i>	25%
- за непосредственное постоянное участие в поддержании в рабочем состоянии существующей материальной базы	5%
- за выполнение по заданию администрации или руководителя подразделения дополнительных постоянных обязанностей	10%
- за разработку и/или освоение новых передовых методов исследования или технологий	15%
- за создание новых приборов, программного обеспечения, измерительных и технологических установок, испытательных стендов и т.п, их внедрение в работу на объектах ФГБУН «КрАО РАН»	25%
- за качественное выполнение дополнительного объема работ, связанного с содействием в выполнении заданий Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, обеспечением выполнения исследований по договорам гражданско-правового характера (договорам подряда, договорам возмездного оказания услуг), и других работ, предусмотренных уставом ФГБУН «КрАО РАН»	Устанавливается в зависимости от степени участия сотрудника в выполнении установленного вида работ согласно трудовому договору, не менее 10%
- с целью осуществления мер поддержки молодых ученых, молодым научным работникам до 35 лет в течение 3 лет после получения профессионального образования:	
<i>обычный диплом</i>	10 %
<i>диплом с отличием</i>	20 %

Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ (повышающий коэффициент) для работников, занимающих должности научных сотрудников,

квалификационные требования которых не предусматривают наличие ученой степени*:

Наименование показателя	% к должностному окладу
- за наличие ученой степени:	
<i>кандидат наук</i>	10 %
<i>доктор наук</i>	15 %

*- применяется к должностям: младший научный сотрудник, научный сотрудник и старший научный сотрудник – степень кандидата или доктора наук, ведущий научный сотрудник, ученый секретарь – степень доктора наук.

Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ для работников, занимающих общеотраслевые должности служащих:

Наименование показателя	% к должностному окладу
- за соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, санитарно-гигиенических норм, требований пожарной безопасности, техники безопасности и иных дисциплинарно-организационных норм и правил	5%
- за высокую квалификацию и качество выполнения производственных заданий	5%
- за обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных систем жизнеобеспечения учреждения;	10%
- за разработку и внедрение в работу новых инженерно-технических систем на объектах ФГБУН "КрАО РАН"	10%
- за соблюдение сроков и порядка представления в Министерство науки и высшего образования Российской Федерации бюджетной и бухгалтерской отчетности, статистических форм отчетности	10%
- за своевременность размещения информации об ФГБУН «КрАО РАН» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальных сайтах РФ, сайте ФГБУН "КрАО РАН", а также информационно-аналитических системах Минобрнауки России	10%
- за инициативу и внедрение современных форм и методов работы	25%
- за качественное выполнение дополнительного объема работ, связанного с содействием в выполнении заданий Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, обеспечением выполнения исследований по договорам гражданско-правового характера (договорам подряда, договорам возмездного оказания услуг), и других работ, предусмотренных уставом ФГБУН «КрАО РАН»;	Устанавливается в зависимости от степени участия сотрудника в выполнении установленного вида работ согласно трудовому договору, не менее 10%

Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ для работников, занимающих должности рабочих:

Наименование показателя	% к должностному окладу
- за соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, санитарно-гигиенических норм, требований пожарной безопасности, техники безопасности и иных дисциплинарно-организационных норм и правил	5%
- за обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения	10%
- за высокую квалификацию и качество выполнения производственных заданий	15%
- за качественное выполнение дополнительного объема работ, связанного с содействием в выполнении заданий Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, обеспечением выполнения исследований по договорам гражданско-правового характера (договорам подряда, договорам возмездного оказания услуг), и других работ, предусмотренных уставом ФГБУН «КрАО РАН»;	Устанавливается в зависимости от степени участия сотрудника в выполнении установленного вида работ согласно трудовому договору, не менее 10%