

## **Коллективный договор**

**ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ НАУКИ  
«ФЕДЕРАЛЬНЫЙ НАУЧНЫЙ ЦЕНТР БИОРАЗНООБРАЗИЯ  
НАЗЕМНОЙ БИОТЫ ВОСТОЧНОЙ АЗИИ»  
ДАЛЬНЕВОСТОЧНОГО ОТДЕЛЕНИЯ РОССИЙСКОЙ  
АКАДЕМИИ НАУК  
(ФНЦ БИОРАЗНООБРАЗИЯ ДВО РАН)**

**Владивосток**

**2020 г.**

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ФНЦ БИОРАЗНООБРАЗИЯ ДВО РАН

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

### 1.1. Стороны договора:

настоящий коллективный договор (*далее - Договор*) заключается между Работниками Федерального государственного бюджетного учреждения науки «Федеральный научный центр биоразнообразия наземной биоты Восточной Азии» Дальневосточного отделения Российской академии наук (ФНЦ Биоразнообразия ДВО РАН) (*далее - Центр*), представляемыми председателем Первичной профсоюзной организации Биолого-почвенного института Дальневосточного отделения Российской академии наук (ППО Биолого-почвенного института ДВО РАН) в лице Тимофеевой Я.О. и председателем Первичной профсоюзной организации Горно-таежной станции Дальневосточного отделения Российской академии наук (ППО ГТС ДВО РАН) в лице Иващенко Е.А., действующих на основании Устава профсоюза работников РАН в составе Дальневосточной региональной организации всероссийского профессионального союза работников Российской академии наук и Работодателем, представляемым руководителем Центра в лице Булгакова В.П., действующим на основании Устава.

1.2. Договор подписывается представителями сторон и распространяется на всех без исключения работников, имеющих трудовой договор с Центром.

1.3. **Предмет Договора.** Договор регулирует социально-трудовые отношения между работниками Центра, его филиалов и Работодателем. Договор является правовым актом, принятым в соответствии с Гражданским кодексом РФ от 01.01.2001 г., Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 01.01.2001 г., ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

1.4. **Цель Договора** - создание оптимальных условий для проведения научно-исследовательских работ, предоставление каждому работнику права и возможности участия в формировании условий труда, его оплаты, а также улучшения социально-бытовых условий труда.

1.5. **Работодатель и Профком для достижения общей цели обязуются:**

- создать условия для повышения эффективности научных процессов;
- создать условия для подготовки аспирантов и научно-технического творчества молодых учёных;
- защищать права и социально-экономические интересы сотрудников Центра;
- принимать взаимные обязательства, направленные на решение социальных проблем сотрудников Центра;
- предоставлять работникам право голоса при обсуждении вопросов, непосредственно затрагивающих их интересы и определяющие их судьбу, до принятия окончательного решения;
- разрешать производственные проблемы, возникающие у работников, посредством законных действий, исключающих враждебность и конфронтацию;
- признавать и уважать права и интересы каждой из сторон, добросовестно выполнять взятые на себя обязательства.

1.6. При заключении Договора, его изменении или дополнении стороны договорились руководствоваться Конституцией Российской Федерации, ТК РФ, Отраслевым соглашением по Российской академии наук (*далее - ОС*), Уставом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации (Минобрнауки России), Уставом Центра и другими нормативными актами.

1.7. Статьи Договора не могут ограничивать трудовые права или ухудшать условия труда, устанавливаемые трудовым законодательством РФ, нормативными актами Министерства науки и высшего образования РФ или ОС.

1.8. Договор заключён на три года и действует с момента подписания его сторонами. В течение срока действия Договора в него, на основе взаимной договоренности сторон, могут вноситься

изменения и дополнения, улучшающие социально-экономическое положение работников Центра. Изменения и дополнения оформляются в виде приложений к Договору.

Внесение любых изменений в части Договора, определяющие систему оплаты труда, включая приложения, рассматриваются и утверждаются Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений. Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений состоит из сотрудников администрации и Профкома на паритетных основаниях.

1.9. По истечении указанного срока действие данного Договора по согласию сторон может быть продлено ещё на три года, что оформляется соответствующим протоколом, либо принимается новый Договор в порядке, предусмотренном действующим законодательством и настоящим Договором.

1.10. Ни одна из сторон в течение установленного срока действия Договора в одностороннем порядке не может прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

При возникновении условий, требующих дополнения Договора, заинтересованная сторона вносит в соответствии с действующим законодательством представление о начале ведения переговоров.

1.11. Стороны обязуются не позднее, чем за 3 месяца до окончания срока действия Договора, вступить в переговоры для принятия нового Договора, при этом действие настоящего Договора продлевается до подписания нового Договора или на очередные три года.

1.12. Стороны обязуются отчитываться перед коллективом о выполнении Договора один раз в год и доводить до сведения коллектива результаты хозяйственно-экономической и финансовой деятельности и планы социального и экономического развития Центра. Отчет в обязательном порядке должны предоставить заместитель директора по общим вопросам, начальник планово-экономического отдела и специалист по охране труда, председатель Профкома или компетентные специалисты (на усмотрение Администрации и председателя Профкома). Отчет представляется на конференции работников центра (*далее – КРЦ*). После КРЦ материалы отчета должны быть выложены на внутреннем сайте Центра. Руководители филиалов отчитываются на собрании сотрудников филиалов не реже 1 раза в год.

1.13. Стороны обязуются соблюдать условия настоящего договора, который является юридическим документом, гарантирующим защиту прав и интересов сторон.

1.14. Контроль за выполнением Договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией. Двусторонняя комиссия создается при заключении договора и утверждается Приказом руководителя Центра и состоит из представителей Администрации и Профкома.

## **2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА**

2.1. Система социального партнерства основана на принципах, установленных ТК, и затрагивает круг вопросов, перечисленных в ОС и данном Договоре. С целью повышения эффективности работы Центра и устранения конфликтных ситуаций Работодатель и Профком договорились взаимно консультироваться по этим вопросам до принятия по ним окончательного решения.

2.2. Социальное партнерство осуществляется посредством:

2.2.1. переговоров сторон по подготовке проекта КД, дополнений и приложений к нему;

2.2.2. взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников;

2.2.3. участия представителей Профкома в работе кадровой, аттестационной и других комиссий Центра, затрагивающих интересы работников Центра.

2.2.4. участия сторон в досудебном разрешении трудовых споров;

2.2.5. совместной выработки мер по совершенствованию работы социальной сферы Центра, предоставления работникам социальных прав и гарантий в соответствии с главой 8 настоящего Договора;

2.2.6. взаимного обмена информацией, затрагивающей экономическое положение Центра, трудовые права и гарантии работников Центра, изменение правовой базы настоящего Договора.

2.3. Состав Профкома избирается на срок и в порядке установленном Уставом профсоюза. Профком в лице Председателя:

2.3.1. подписывает Договор;

2.3.2. в составе двусторонней комиссией осуществляет контроль за выполнением коллективного договора

2.3.3. рассматривает вносимые изменения и дополнения, вносимые в КД;

2.3.4. рассматривает положения, регламентирующие оплату и условия труда работников Центра;

2.3.5. участвует в обсуждении вопросов, связанных с материальным поощрением работников;

2.3.6. вносит предложения по расходованию внебюджетных средств Центра;

2.3.7. рассматривает другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые интересы работников Центра и условия их труда;

2.3.8. участвует в обсуждении распределения помещений внутри Центра, при возникновении конфликтных ситуаций;

2.3.9. устанавливает порядок выборов делегатов на Конференцию работников Центра.

2.4. Работодатель обязуется учитывать мотивированное мнение работников Центра в лице Профкома:

2.4.1. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, ОС и Договором;

2.4.2. по вопросам социально-трудовых и иных, непосредственно связанных с ними, отношений, затрагивающих интересы работников Центра при издании Работодателем постановлений, приказов и распоряжений и влекущие за собой возникновение конфликтных ситуаций. Распоряжения, приказы и локальные нормативные акты, принятые с нарушением порядка, установленного ТК, ОС и Договором, являются недействительными и могут быть обжалованы в соответствующей государственной инспекции труда или в суде;

2.5. Работодатель обязуется обеспечить своевременное получение Профкомом информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе, о:

2.5.1. реорганизации или ликвидации Центра, подразделений Центра, их отделении, ликвидации или слиянии с другими организациями;

2.5.2. структурных преобразованиях, предусматривающих высвобождение работников и изменение условий их труда;

2.5.3. профессиональной подготовке, повышении квалификации работников, в том числе научных сотрудников;

2.5.4. объёме доходов и расходов организации не реже одного раза в год;

2.5.5. о поступлении средств из бюджетных и внебюджетных источников, включая средства от аренды помещений Центра, а также о планировании распределения этих средств не чаще одного раза в 6 месяцев;

2.5.6. финансовых отчетах Центра один раз в год на заседании Ученого совета;

2.5.7. о подаче заявок на дополнительное субсидирование Центра Министерством науки и высшего образования РФ и распределении средств, выделенных дополнительным субсидированием на заседании Ученого совета.

2.5.8. других вопросах, предусмотренным трудовым законодательством, иными федеральными законами, учредительными документами организации и настоящим Договором;

2.6. Права работников Центра на участие в управлении могут осуществляться в иных формах, определённых действующим законодательством, локальными нормативными правовыми актами и настоящим Договором.



2.7. Работодатель и Профком обязуются вносить предложения об изменениях в действующие положения в соответствии с изменениями законодательства по социально-трудовым вопросам и предоставлять другой стороне мотивированные ответы в сроки, предусмотренные ТК РФ.

### **3. ТРУДОВЫЕ И ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОТНОШЕНИЯ**

3.1. Для повышения уровня жизни работников Центра, социально-экономического развития Центра и обеспечения успешной научно-производственной деятельности стороны договорились:

3.1.1. признавать и уважать права и интересы каждой из сторон, добросовестно выполнять взятые на себя обязательства;

3.1.2. соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

3.1.3. своевременно информировать коллектив по всем нормативным документам, регламентирующим деятельность подразделений Центра и затрагивающих интересы работников;

3.1.4. по мотивированному требованию коллектива любого структурного подразделения Центра, или по заявлению одной из сторон, организовать обсуждение локальных нормативных актов на КРЦ;

3.1.5. планировать и осуществлять расходование финансовых и материальных средств в строгом соответствии с нормативными документами и действующими приложениями Договора;

3.1.6. добиваться роста объёма средств, выделяемых на финансирование научных исследований и экспериментальных разработок, содействовать привлечению в Центр средств от инновационной и хозяйственной деятельности;

3.1.7. принимать необходимые меры по укреплению кадрового потенциала, способствовать повышению престижа научной деятельности и притока в науку молодежи, не допускать экономически и социально необоснованных сокращений рабочих мест;

3.1.8. способствовать сохранению и развитию социальной сферы Центра;

3.1.9. рассматривать предложения Объединенного профсоюзного комитета (ОПК) работников РАН по вопросам повышения уровня пенсионного обеспечения работников организаций Министерства науки и высшего образования РФ;

3.1.10. активно содействовать улучшению жилищных условий работников Центра путём получения субсидий, служебного жилья и строительства ЖСК;

3.1.11. вносить совместные предложения в Министерство науки и высшего образования РФ и ОПК работников РАН по совершенствованию системы оплаты труда научных работников, научно-вспомогательного, обслуживающего и административно-управленческого персонала;

3.1.12. поддерживать мероприятия и акции, организуемые коллективом Центра, Министерством науки и высшего образования РФ, Президиумом ДВО РАН и ОПК работников РАН, не противоречащие законодательству и направленные на улучшение условий работы и оплаты труда работников.

3.2. Работодатель:

3.2.1. Содействует профкому в исполнении обязанностей, обусловленных его статусом законного представителя трудового коллектива;

3.2.2. обязуется учитывать мнение Профкома при проведении мероприятий по сокращению численности или штата согласно статьям 82, 373, 374 ТК РФ или ликвидации научных подразделений;

3.2.3. обеспечивает необходимые условия для высокопроизводительного труда, бесперебойную работу Центра, в том числе наличие связи и интернета;

3.2.4. изыскивает средства для текущего ремонта помещений, улучшения условий труда и финансирования мероприятий по охране труда и иных целей;

3.2.5. доводит до сотрудников Центра информацию о проведении конкурсов на финансирование научных исследований, проводимых Министерством науки и высшего образования РФ, РАН другими организациями и фондами, в том числе международными;

3.2.6. способствует увеличению объёмов целевого финансирования.

3.3. Профком:

3.3.1. содействует реализации ОС, Коллективного договора, предотвращению и устранению социальной напряженности в трудовых коллективах;

3.3.2. доводит до сведения работников информацию о деятельности Профсоюза РАН и профсоюзной организации Центра;

3.3.3. осуществляет контроль и защиту прав и гарантий работников в вопросах оплаты и условий труда, режима труда и отдыха, обеспечения занятости, увольнения, охраны труда и экологии, социального, медицинского и государственного страхования, предоставления льгот и компенсаций.

## 4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Состав и формирование заработной платы.

**Заработная плата** – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, ответственности, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы. Заработная плата включает в себя: оклад (должностной оклад), повышающий коэффициент к окладу, компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии), предусмотренные трудовым законодательством, Распоряжениями Министерства науки и высшего образования РФ, ОС и настоящим Договором и приложениями к нему.

4.2. Системы оплаты труда работников Центра устанавливаются с учётом:

а) Положения об оплате труда работников ФНЦ Биоразнообразия ДВО РАН (Приложение 1);

б) Положения о выплатах стимулирующего характера научным работникам и руководителям ФНЦ Биоразнообразия ДВО РАН (Приложение 2);

в) Положения о выплатах стимулирующего характера научно-вспомогательному, научно-техническому и обслуживающему персоналам, работникам аппарата управления (Приложение 3);

г) настоящего Договора.

4.3. Система оплаты труда в Центре распространяется на всех работников Центра вне зависимости от источника средств, из которого финансируется оплата труда работника (федеральный бюджет, дополнительное бюджетное финансирование, финансирование за счёт средств, полученных от сдачи в аренду федеральной собственности, средства от иной, приносящей доход деятельности, предусмотренной Уставом Центра).

4.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада, выплаты компенсационного характера, зафиксированные в трудовом договоре, является гарантированным уровнем оплаты труда работника и может быть изменен только по письменному согласию сторон трудового договора.

4.5. Дополнительные стимулирующие выплаты по программам Правительства РФ и Министерства науки и высшего образования РФ должны соответствовать сопроводительным письмам к поступившим средствам и рассчитываться на основе окладов сотрудников, производиться с учетом мнения руководителей подразделений и распределяться следующим образом: 50% - с учетом оклада, 50% с учетом рейтинга.

4.6. Стороны договорились доводить до сведения членов Профкома предложения Работодателя по изменениям в локальных нормативных актах, касающихся оплаты труда, не менее чем за семь рабочих дней до вступления этих документов в силу.

4.7. Выплата заработной платы.

Работодатель обязуется:

4.7.1 производить выплату заработной платы каждые полмесяца, установив сроки её выплаты - 7-ого (седьмого) и 22-ого (двадцать второго) числа каждого месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или не рабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этих дней. В случае невозможности выплаты заработной платы в установленные сроки уведомлять работников Центра о причинах и сроках задержки не менее, чем за 5 рабочих дней до указанных в п. 4.7.1 дат. Информация о задержках заработной платы должна быть своевременно доведена до сведения работников Центра.

Ежемесячно выплачивать премии рабочим, предусмотренные Приложениями 2 и 3.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) согласно ТК РФ.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник, известив об этом работодателя в письменной форме, имеет право приостановить работу на весь период до момента выплаты задержанной суммы. В этом случае Работодатель выплачивает работнику денежную компенсацию за весь период задержки заработной платы согласно статье 236 ТК РФ.

Не допускается приостановка работы по данным основаниям в случаях, предусмотренных статьей 142 ТК РФ.

4.7.2 выплачивать зарплату за первую половину месяца в размере не менее пропорционально отработанному времени;

4.7.3 выдавать ежемесячно работникам Центра распечатки о размере начисленной и выплаченной заработной платы.

4.7.4. Производить индексацию заработной платы всех сотрудников института в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в соответствии со ст. 134 ТК РФ.

4.8. Условия оплаты труда.

Работодатель обязуется:

4.8.1 каждого вновь принимаемого работника знакомить с порядком и условиями оплаты его труда согласно ст. 22, 68 ТК РФ.

4.8.2. включить Профком в список получателей всех поступивших в Центр нормативных правовых актов, касающихся вопросов оплаты труда, занятости, условий труда и регулирования иных социально-трудовых отношений.

4.8.3. по письменному запросу информировать Профком о средней заработной плате по всем категориям работников (руководители, научные сотрудники, инженерно-технические работники, служащие, рабочие и др.) не реже 1 раза в год.

4.8.4. по запросу Профкома (не чаще одного раза в 6 месяцев) предоставлять информацию о фонде оплаты труда по всем категориям работников, с указанием источников выплат, выделяемых службам и отделениям (центрам) по итогам работы за отчетный период.

4.9. Работодатель и Профком договорились:

4.9.1. выплата заработной платы работникам Центра осуществляется через банк с помощью пластиковых карт или переводом денег на счет, указанный сотрудником;

4.9.2. На работах с вредными и опасными условиями труда устанавливать повышенную оплату труда в соответствии с ТК РФ ст. 147 и результатами проведенной специальной оценки по условиям труда, с учетом мнения Профкома.

4.10. Работа в выходные и праздничные дни по инициативе Работодателя возможна лишь в случаях и с ограничениями, предусмотренными законодательством. Работа в выходные и праздничные дни компенсируется двойной оплатой.

4.12. Стороны признают работу в ночное время (с 22 до 6 часов) неблагоприятной для работника. Продолжительность работы в ночное время сокращается на 1 час за исключением случаев, когда работник принят специально для работы в ночное время. За работу в ночное время устанавливается доплата в размере часовой ставки, исчисляемой из оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время, за исключением случаев, когда это оговорено трудовыми договорами.

4.13. Сверхурочная работа инициируется Работодателем. Перечень должностей, привлекающихся к сверхурочной работе, перечислен в Приложении 4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха пропорционально времени отработанного сверхурочно.

4.14. При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника производить доплату (в соответствии со ст. 151 ТК РФ), размер доплаты устанавливать по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.15. При возникновении производственной необходимости выполнения научными сотрудниками обязанностей, не перечисленных в их трудовых договорах, по ходатайству руководителя подразделения устанавливается доплата к заработной плате пропорционально отработанному времени при наличии средств.

4.16. Время простоя по вине Работодателя, если работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивается в размере 100% от средней заработной платы работника. Время простоя по вине работника не оплачивается.

4.17. Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, оплачивается в размере двух третей тарифной ставки, оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя. Ст. 157 ТК РФ.

4.18. Порядок выплаты оплаты отпуска регулируется «Положение об отпусках, содержащее Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем» (Приложение 4).

## **5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

5.1. Стороны признают приоритет жизни и здоровья работников и обеспечивают реализацию государственной политики в области охраны труда путём согласованных действий.

5.2. Ответственность за состояние условий и охраны труда, электробезопасности, пожарной и экологической безопасности несёт Работодатель, который обеспечивает соответствие реальных условий труда условиям трудового договора, требованиям трудового законодательства РФ, электробезопасности, нормативных актов Правительства РФ, Министерства науки и высшего образования РФ, а также правилам и инструкциям по охране труда и электробезопасности.

5.3. Стороны создают совместную Комиссию по охране труда состоящую из представителей Работодателя и Профкома Центра для организации совместных действий по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, организации и проведения проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах этих проверок.

5.4. Стороны договорились регулярно на заседаниях Комиссии по охране труда Центра рассматривать состояние охраны труда в подразделениях, а так же вопросы выполнения плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков.

5.5. Работодатель обязуется:

5.5.1. обеспечивать безопасные условия труда работников в соответствии с действующим законодательством и иными нормативными и правовыми актами по охране труда;

5.5.2. содержать в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии помещения, здания и территорию Центра. Проводить ревизию и ремонт системы вытяжной вентиляции, контролировать освещенность рабочих мест (очистка от пыли ламп и ограждающих устройств, замена ламп в потолочных светильниках), проводить уборку помещений, зданий и территории, своевременно очищать территорию Центра от снега и льда;

5.5.3. проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом № 426-ФЗ от 28 декабря 2013 г. и иными нормативно-правовыми актами РФ и информировать работников о результатах;

5.5.4. разрабатывать и реализовывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков;

5.5.5. обеспечивать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

5.5.6. предусматривать необходимые средства в смете расходов Центра для обеспечения мероприятий по охране труда;

5.5.7. организовывать обучение и проверку знаний по охране труда, электро и пожарной безопасности руководителей, специалистов и работников. Обеспечивать своевременное проведение инструктажей по охране труда, электро и пожарной безопасности работников Центра;

5.5.8. в соответствии с ТК РФ ст. 223, предоставлять работникам необходимые санитарно-бытовые помещения, бесплатно обеспечивать работников спецодеждой, спецобувью, смывающими, обезвреживающими и обеззараживающими средствами гигиены, индивидуальной и коллективной защиты;

5.5.9. устанавливать льготы и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, в соответствии с ТК РФ ст. 147 и результатами проведенной специальной оценки условий труда;

5.5.10. обеспечивать правовую защиту интересов работников, получивших увечье в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональное заболевание. Компенсировать затраты, связанные с лечением и реабилитацией работников, получивших травмы или в связи с профессиональным заболеванием;

5.5.11. обеспечивать специалиста по охране труда, нормативно-правовыми документами, содержащими требования охраны труда;

5.5.12. ежегодно, весной и осенью проводить осмотр технического состояния зданий и сооружений, составлять акты осмотра и план мероприятий по устранению нарушений. Принимать все необходимые действия для выполнения плана мероприятий по устранению нарушений.

5.6. Профком обязуется:

5.6.1. осуществлять общественный контроль за соблюдением прав и интересов работников Центра в области условий и охраны труда, соблюдением Работодателем трудового законодательства, законодательства о специальной оценке условий труда, Коллективного договора и иных локальных нормативных актов, затрагивающих трудовые права и интересы работников;

5.6.2. анализировать состояние условий и охраны труда в Центре, отстаивать интересы работников в вопросах социального страхования, в том числе от несчастных случаев на производстве и медицинского обслуживания;

5.6.3. вносить предложения по улучшению условий и охраны труда работников Центра, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

5.6.4. в соответствии с законодательством, согласовывать план мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков и другие документы внутри Центра, связанные с охраной труда, с электро- и экологической безопасностью.

5.6.5. обеспечивать участие представителей Профкома в работе комиссий по проведению специальной оценки условий труда, проверке знаний требований охраны труда руководителей и специалистов организации.

## **6. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ**

6.1. Работодатель обеспечивает обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2. Комиссия по социальному страхованию (КСС) Центра избирается на КРЦ и действует на основании «Положения о комиссии социального страхования Центра и филиалов».

6.3. Работодатель и Профком своевременно предоставляют работникам Центра информацию о льготных путевках для лечения и отдыха сотрудников Центра, членов семей и их детей и

содействуют приобретению путёвок. При наличии финансовых возможностей у Работодателя и Профкома, они оказывают из собственных средств материальную поддержку для приобретения путёвок, которая устанавливается совместным решением Работодателя и Профкома.

#### 6.4. Медицинское обслуживание.

Работодатель обязуется:

6.4.1. организовывать и финансировать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в процессе трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, а также лиц моложе 18 лет за счёт средств Работодателя в соответствии с результатами специальной оценки условий труда (федеральный закон № 426-ФЗ от 28.12.2013) и Приказом Минздравсоцразвития № 302-н от 12.04.2011(ред. от 18.05.2020).

6.4.2. обеспечить наличие аптек в подразделениях.

6.5. Профком имеет право инициировать внеплановую специальную оценку по условиям труда при наличии мотивированного обоснования.

## 7. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

### 7.1. Режим рабочего времени.

7.1.1. В Центре в качестве нормальной продолжительности рабочего времени установлена пятидневная 40-часовая рабочая неделя.

7.1.2. Стороны договорились предоставить возможность сотрудникам по их желанию, при наличии согласия руководителя подразделения, работать неполную рабочую неделю или неполный рабочий день с оплатой, пропорционально отработанному времени.

7.1.3. Время начала и окончания ежедневной работы, перерывов для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Центра и трудовым договором сотрудника.

7.1.4. В исключительных случаях сотрудникам предоставляется возможность выполнения ими непосредственных обязанностей удаленно (дистанционно), при взаимном согласии руководителя подразделения и руководителя Центра и филиалов. Перевод научного сотрудника на удаленную (дистанционную) работу оформляется путем заключения дополнительного соглашения к основному трудовому договору.

7.1.5. В случае отклонения температуры в рабочих помещениях от установленных санитарно-гигиенических норм, по указанию Администрации продолжительность рабочего времени сокращается в соответствии с законодательством.

7.1.6. В подразделениях, где устанавливается сменная работа, составляются графики сменности, утверждаемые Администрацией с учётом мнения Профкома, в которых устанавливается время начала и окончания ежедневной работы, переход из одной смены в другую, перерывы для отдыха и питания. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

7.1.7. Режим гибкого рабочего времени (начало, окончание, общая продолжительность), который обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение учётного периода – месяца, может быть введён по соглашению сторон - работника и Работодателя при мотивированном обосновании их личной просьбы и ходатайства непосредственного руководителя согласно статье 102 ТК РФ.

7.1.8. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника, с учётом мнения Профкома и с оформлением письменного распоряжения Работодателя.

7.1.9. Привлечение работников к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных пунктами 1-3 статьи 99 ТК РФ.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учётом мнения Профкома.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырёх часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год с обязательным ведением Работодателем точного учёта сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

## 7.2. Режим отдыха.

7.2.1. Работникам предоставляется ежегодный отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

7.2.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам в соответствии с утверждённым графиком отпусков на соответствующий календарный период. Продолжительность отпуска - 28 календарных дней.

7.2.3. Научным сотрудникам, имеющим учёную степень доктора наук, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, кандидатам наук – 42 календарных дней.

7.2.4. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска длительностью от 7 до 28 календарных дней (в соответствии с нормативными документами) предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.2.6. Для завершения диссертаций на соискание учёной степени кандидата наук или доктора наук работникам Центра могут предоставляться отпуска с сохранением заработной платы продолжительностью соответственно три или шесть месяцев в порядке, установленном законодательством.

7.2.7. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время (ст. 121 ТК РФ).

7.2.8. Стороны договорились предоставлять 4 оплачиваемых выходных дня в месяц с возмещением из фонда социального страхования одному из родителей (опекунов), воспитывающему ребенка-инвалида детства до достижения ребенком возраста 18 лет.

7.2.9. Работникам всех категорий по уважительным причинам и семейным обстоятельствам предоставлять, по согласованию с руководителем подразделения, отпуск без сохранения заработной платы сроком до 6-ти календарных месяцев. Отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью более 14 календарных дней предоставляется исключительно после использования работником основного и дополнительного оплачиваемых отпусков.

7.2.10. Научному сотруднику, получившему приглашение работать за границей, может быть предоставлен отпуск до одного года без сохранения заработной платы. Продление отпуска на больший срок осуществляется Работодателем только при наличии ходатайства руководителя подразделения Центра.

7.2.11. Оплачиваемые отпуска предоставляются работнику ежегодно в соответствии с графиком отпусков, ежегодно утверждаемым Работодателем с учётом мнения Профкома, не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за 2 недели до его начала.

7.2.12. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней, а остальные части могут быть от 1 календарного дня.

7.2.13. Часть ежегодного отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях.

7.2.14. Перенос ежегодного отпуска разрешается только в случае производственной необходимости по ходатайству руководителя подразделения или службы, подписанному

руководителем отделения Центра или соответствующим заместителем директора, с указанием даты, на который переносится отпуск.

**7.3. Работодатель обязуется:**

Работникам, уходящим в очередной отпуск в соответствии с графиком или подавшим заявление не позднее, чем за неделю до его начала, оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до ухода в отпуск. В случае, если Работодатель не произвел своевременно оплату отпуска работнику, то отпуск может быть перенесен по заявлению работника на другое время.

## **8. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ, ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ЛЬГОТ И КОМПЕНСАЦИЙ**

8.1 Стороны Договора предпринимают необходимые меры и изыскивают средства для улучшения работы объектов социальной сферы и социальной поддержки работников Центра в соответствии с Уставом.

8.2. Стороны договорились принимать меры по улучшению жилищных условий сотрудников Центра, для этого:

8.2.1 вести учет нуждающихся в улучшении жилищных условий, в том числе молодых специалистов, и содействовать включению работников центра в жилищные программы РАН и Министерства науки и высшего образования РФ;

8.2.2 решение об улучшении жилищных условий работников Центра принимается совместным решением Работодателя и Профкома.

8.3. Стороны договорились совместно способствовать организации и проведению в Центре культурно-просветительской и спортивно-оздоровительной работы, с этой целью Работодатель безвозмездно предоставляет Профкому оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы.

8.4. Профсоюзная организация Центра:

8.4.1 содействует организации и проведению культмассовой работы среди работников Центра и членов их семей;

8.4.2. принимает активное участие в организации и проведении спортивной и оздоровительной работы;

8.4.3. выделяет средства из профсоюзного бюджета на эти цели.

8.5. Работодатель обязуется для обеспечения работы Профкома по возможности выделять автотранспорт.

8.5.1. При наличии внебюджетных средств работодатель способствует организации доставки сотрудников Центра до места работы и с места работы арендованным транспортом (автобусом).

8.6. Профком Центра обязуется:

8.6.1. выделять дотации на путевки и на отдых сотрудников в пределах сметы;

8.6.2. оказывать материальную помощь работникам Центра в случае смерти их ближайших родственников (отец, мать, муж, жена, дети), а также оказывать помощь семьям умерших работников при организации похорон (согласно ежегодно подписываемому протоколу).

8.7. Работодатель способствует организации питания работников Центра с возможным привлечением коммерческих организаций. Работодатель обеспечивает оборудование комнаты для принятия пищи и беспрепятственный доступ для всех работников в течение обеденного перерыва.

## **9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ СОТРУДНИКОВ. УСЛОВИЯ НАЙМА И УВОЛЬНЕНИЯ. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**

9.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения в Центре строятся на основании трудового договора, заключаемого между работниками и Работодателем. Условия трудового



договора регулируются с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, ОС, Договора и приложений к нему, Устава и иных локальных нормативных актов Центра.

9.2.1. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

9.2.2. Срочный трудовой договор, согласно законодательству РФ, заключается сроком до 5 лет в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на определенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или интересов работника (ст. ст. 58, 59, 275, 336.1, 2, 3 ТК РФ).

9.2.3. При успешном исполнении должностных обязанностей и по истечению трех трудовых договоров, после прохождения конкурса, научным сотрудникам предоставляется возможность заключения бессрочного трудового договора с учетом рекомендации руководителя научного подразделения и на усмотрение работодателя.

9.2.4. Работодатель совместно с работником определяют условия трудового договора. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и настоящим Договором. Трудовой договор или его положения могут быть изменены или дополнены только по соглашению сторон.

9.2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, а также переводить работника на другую работу (постоянную или временную) без его письменного согласия, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 и ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ.

9.2.6. Для сотрудников, работающих по срочному трудовому договору новые количественные показатели результативности труда, которыми руководствуется конкурсная комиссия, вступают в силу через 2 года после даты их принятия. Кроме случаев указанных в приказах и распоряжениях вышестоящих организаций.

9.2.7. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) Центра не может являться основанием для расторжения трудового договора с работниками.

9.3. Права и льготы, установленные для работников Центра, не зависят от того, на какой срок заключен трудовой договор с работником.

9.4. Работодатель воздерживается от принятия решений о массовых сокращениях работников по своей инициативе, принимает меры по социальной защите высвобождаемых работников и созданию новых рабочих мест, создает условия по обеспечению полной занятости работой, соответствующей квалификации работников.

9.5. Работодатель обязуется не увольнять работников, являющихся членами профсоюза по основаниям, предусмотренным статьей 81 в соответствии со статьями 82 и 373 Трудового кодекса РФ без учёта мотивированного мнения Профкома.

9.6. При сокращении численности или штатов Работодатель предварительно, не менее чем за два месяца, а при массовом сокращении (на 5 и более процентов) - за три месяца, письменно уведомляет Профком о возможном высвобождении работников.

9.7. Работодатель и Профком договорились:

9.7.1. при необходимости сокращения штатов или численности работающих проводить взаимные консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, их трудоустройства, переквалификации и т.д.;

9.7.2. при сокращении численности или штата предпочтительно подлежат сокращению вакантные должности;

9.7.3. согласно статье 179 ТК РФ при равных производительности труда и квалификации преимущественным правом оставления на работе при сокращении штатов или численности, наряду с оговоренными законодательством категориями работников, обладают лица, которым до достижения пенсионного возраста остается менее 2-х лет;

9.7.4. предоставлять высвобождаемым работникам право занимать имеющиеся в Центре вакансии при условии соответствия квалификационным требованиям.

9.10. В целях повышения квалификации работников в рамках работы с молодежью Работодатель обязуется:

9.10.1. при финансовой возможности выделять средства на повышение квалификации, профессиональную учёбу и переквалификацию работников в интересах Центра;

9.10.2. оказывать информационную поддержку сотрудникам Центра в изучении иностранных языков и других дисциплин, способствующих повышению профессионального уровня;

9.10.3. оказывать внимание работе с научной молодежью, способствовать работе Совета молодых ученых Центра, повышению квалификации и социальной защищенности молодых работников Центра, организовывать и проводить ежегодно конкурс работ молодых ученых.

9.10.4. оказывать поддержку профориентационной работы Совета молодых ученых и специалистов со школьниками и студентами.

## **10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

10.1. Права выборных профсоюзных органов и их представителей и гарантии их деятельности определяются законодательствами Российской Федерации и Приморского края, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Центра, Положениями о первичных профсоюзных организациях, Отраслевым Соглашением и настоящим Договором.

10.2. Члены профсоюзных органов и другие представители профсоюза, поименованные в п. 5, 6 ст. 25 “Закона о профсоюзах”, освобождаются от основной работы на время выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива, для участия в работе выборных органов, краткосрочной профучёбы, а также работы в качестве делегатов съездов, конференций с сохранением среднего заработка.

10.3. Работодатель и Профком договорились, что профсоюзные конференции и конференции работников Центра по трудовым и экономическим вопросам могут проводиться в рабочее время.

10.4. Работодатель обязуется:

10.4.1. принимать локальные нормативные акты, относящиеся к сфере социального партнерства, запрашивая мнение Профкома за две недели до принятия решения;

10.4.2. осуществлять при наличии личного заявления безналичное перечисление членских профсоюзных взносов профсоюзной организации Центра одновременно с выплатой заработной платы;

10.4.3. увольнять по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

10.5. Стороны договорились о том, что:

10.5.1. в случаях возникновения трудовых споров уполномоченные представители профсоюзной организации Центра имеют право получать необходимую информацию для разрешения конфликтных ситуаций;

10.5.2. распространить права, льготы и гарантии, предусмотренные настоящим Договором, на работников Центра.

## **11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

11.1. Договор составлен в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу с момента подписания сторонами.

11.2. После подписания Договор с приложениями в семидневный срок регистрируется Работодателем в Департаменте труда и социального развития Приморского края.

11.3. После подписания договор доводится до сведения работников Центра путем его размещения на внутреннем сайте Центра. С текстом Договора работники также могут ознакомиться в отделе кадров и у Председателя Профкома. Все вновь принимаемые на работу сотрудники ознакамливаются отделом кадров с правилами внутреннего трудового распорядка, об условиях труда, льготах и гарантиях, закрепленных в Договоре, а также с полным текстом Договора и вступления в Профсоюз.

11.5. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством (статьи 55, 195 и 416 ТК РФ).

11.6. С целью повышения ответственности за выполнение Договора не позднее, чем через 10 дней после принятия Договора назначаются лица (под личную подпись), несущие персональную ответственность за исполнение отдельных его пунктов: от Работодателя - распоряжением директора (и.о. директора), от Профкома - решением Профкома. Соответствующие документы (распоряжения, решения) хранятся у Работодателя и в Профкоме и служат основанием для привлечения к ответственности указанных в них лиц за невыполнение соответствующих пунктов. В случае, если таковые не были назначены, персональную ответственность за выполнение всего Договора несут: от Работодателя - Руководитель Центра, от Профкома - Председатель ППО Биолого-почвенного института ДВО РАН (зам. Председателя) и председатель ППО ГТС ДВО РАН (зам. Председателя).

Врио Директора  
ФНЦ Биоразнообразия ДВО РАН



Председатель ППО Биолого-почвенного  
института ДВО РАН



Председатель ППО ГТС ДВО РАН



Приложение 1  
к Коллективному договору,  
принятому  
«23» сентября 2020 г.

**Положение об оплате труда работников  
Федерального государственного бюджетного учреждения  
науки «Федерального научного центра Биоразнообразия  
наземной биоты Восточной Азии» Дальневосточного  
отделения Российской академии наук**

## Содержание

<b>1. Общие положения .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения.....</b>	<b>4</b>
<b>3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера .....</b>	<b>5</b>
<b>4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.....</b>	<b>6</b>
<b>5. Условия оплаты труда директора учреждения, директоров филиалов, их заместителей, главного бухгалтера .....</b>	<b>8</b>
<b>6. Перечень действующих нормативно-правовых актов и положений об оплате труда.</b>	<b>9</b>
<b>7. Приложение № 1. Размеры окладов научных работников, научно-технических работников, административно-управленческого и другого персонала, инженерно-технических работников, рабочих ФНЦ Биоразнообразия ДВО РАН и филиалов...</b>	<b>12</b>

## 1. Общие положения

Настоящее положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки «Федерального научного центра Биоразнообразия наземной биоты Восточной Азии» Дальневосточного отделения Российской академии наук, подведомственного Федеральному агентству научных организаций (далее соответственно – Положение, учреждение, институт, РАН), разработано с учетом требований Трудового кодекса Российской Федерации, действующих нормативных документов и положений Правительства Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений сферы научных исследований и разработок, подведомственных Федеральному агентству научных организаций, Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 г., утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2019 г., протоколом № 11. Перечень этих документов приведен в разделе 6 «Перечень действующих нормативно-правовых актов и положений об оплате труда».

Положение разработано с целью наиболее полного использования средств, направляемых на оплату труда, систематизации и совершенствования практики применения доплат, надбавок, поощрений и выплат стимулирующего характера.

Область применения данного положения охватывает все виды деятельности учреждения и применяется для оплаты всех категорий работников списочного состава, состоящих в штате, как по основным должностям, так и в порядке совместительства. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников учреждения за счет всех источников финансирования, а именно:

1. субсидий, выделяемых учреждению на выполнение утвержденных в установленном порядке программ научных исследований и разработок по государственному заданию;
2. целевых субсидий, выделяемых на выполнение утвержденных в установленном порядке программ научных исследований и разработок по государственному заданию в рамках целевых и комплексных программ фундаментальных исследований РАН и ее отделений;
3. средств, поступающих для выполнения грантов Российского научного фонда (РНФ) и других целевых программ, для выполнения договоров на создание и (или) передачу научно-технической продукции;
4. прочих источников поступления финансовых средств в учреждение при условии выполнения работ (услуг), предусмотренных уставной деятельностью, и части прибыли, оставшейся после уплаты налога на прибыль.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается локальным нормативным актом (данным Положением) в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения представительного (профсоюзного) органа. Размеры должностных окладов (ставок), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Заработная плата каждого работника – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества (объема), качества, условий выполняемой работы, а также выплат компенсационного, стимулирующего характера и максимальным размером не ограничивается.

Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в соответствии с ранее

применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Заработная плата, которая включает в себя оплату труда за выполненную работу согласно тарифным ставкам (окладам), а также доплаты, надбавки, имеющие постоянный характер подлежат индексации. Индексация заработной платы производится всем работникам в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Сумма индексации определяется путем умножения денежного дохода работника на величину процента, обеспечиваемой увеличением за счет средств федерального бюджета оплаты труда.

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения**

Система оплаты труда - это порядок исчисления размеров заработной платы, подлежащей выплате работникам, в соответствии с произведенными ими трудовыми затратами и результатами труда, включая размеры должностных окладов и тарифных ставок, доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера.

**Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:**

1. единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
2. единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
3. государственных гарантий по оплате труда;
4. перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях;
5. перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях;
6. настоящего Положения;
7. рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением комиссии;
8. мнения представительного (профсоюзного) органа работников;
9. утвержденных штатных нормативов по показателям оценки эффективности работы учреждения (дорожной карты или программы развития).

В учреждении применяется повременно-премиальная система оплаты труда, которая включает в себя размеры должностных окладов, месячных тарифных ставок, доплат по профессионально-квалификационным группам (далее – ПКГ), установленных в рублях, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Учреждение, в пределах имеющихся средств на оплату труда работников, с учетом государственных заданий, утвержденных по «дорожной карте или программе развития», самостоятельно определяет размеры должностных окладов, а так же размеры доплат по ПКГ, выплат компенсационного и стимулирующего характера без ограничения их максимальными размерами конкретному работнику.

Система оплаты труда включает в себя **размеры и порядок** установления их работникам:

1. Должностных окладов или месячных тарифных ставок (для всех категорий работников), устанавливаемых на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утверждаемых в установленном порядке.
2. Доплат по ПКГ, которые устанавливаются в рублях для дифференциации окладов работников в пределах соответствующей ПКГ, в том числе с учетом сложности трудовых функций, особых требований к квалификации в области, соответствующей профилю следующим категориям работников: инженерно-техническому персоналу, работникам административно-управленческого и административно-хозяйственного персонала, научно-техническому, научно-вспомогательному персоналам. Размеры должностных окладов (ставок) конкретному работнику с учетом доплат не должны превышать размеров должностных окладов более высокой ПКГ.



Решение об установлении персонального размера доплат принимается директором и директорами филиалов персонально в отношении каждого конкретного работника с учетом мнения кадровой комиссии (комиссия занимается вопросами материального поощрения работников).

Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам/квалификационным уровням, а также размеры месячных тарифных ставок (окладов) работников учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, установленные в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, приведены в **приложении № 1** к настоящему Положению.

### **3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера.

В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822, работникам учреждения могут быть осуществлены 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, процентные надбавки к заработной плате работникам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Читинской областей, Республики Бурятия, в Республике Хакасия; выплаты, обусловленные районным регулированием;

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.

Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством и иными нормативными актами Российской Федерации.

Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными, опасными и особыми условиями труда, а также условиях отклоняющихся от нормальных, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

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

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 учреждения устанавливается доплата по соглашению сторон.

Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Минимальный размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20% оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное



время.

Расчет повышения оплаты труда за работу в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника учреждения на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время работникам учреждения устанавливается настоящим Положением.

Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам учреждения устанавливается в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Первые два часа сверхурочной работы оплачиваются в полуторном размере, последующие часы - в двойном размере.

Водителям устанавливается (при наличии подтверждающих документов) надбавка за классность: водителям 2 класса в размере 10% от МТС, водителям 1 класса - 25%.

#### **4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

Порядок выплат стимулирующего характера определен Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», а также приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях» и включает в себя:

1. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
2. выплаты за качество выполняемых работ;
3. премиальные выплаты по итогам работы.
4. выплаты за выслугу лет (при определенном стаже работы в государственных природных заповедниках).

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения в конкретном размере на определенный срок в виде надбавки к должностному окладу в процентах или в сумме и в виде премий по результатам работы за соответствующий период за высокие достижения в научной, научно-организационной и производственной деятельности.

Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, сформированного из всех источников.

Стимулирующие выплаты рекомендуется устанавливать в зависимости от выполнения показателей и критериев эффективности труда. При этом рекомендуется учитывать:

##### **1. Для научных работников учреждений:**

- 1) трудовой вклад научного работника в выполнение проводимых учреждением научно-исследовательских работ (в т.ч. в составе временных творческих коллективов);
- 2) участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также участие в семинарах, проводимых учреждением, выступления по поручению руководства учреждения на конференциях и симпозиумах;
- 3) публикационная активность в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, в журналах, индексируемых в наукометрических базах данных;
- 4) публикации по профилю научной деятельности учреждения монографий, книг и учебников;
- 5) осуществляемое по поручению руководства учреждения наставничество, научное руководство аспирантами;

6) организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российской науки как внутри страны, так и за ее пределами;

7) непосредственное участие в выполнении грантов, конкурсах, договорах гражданско-правового характера, экспериментальных группах и других приносящих доход мероприятиях;

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

9) наличие объектов интеллектуальной собственности, патентов на них;

10) участие в методической работе и инновационной деятельности учреждения;

11) освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;

12) использование новых эффективных технологий в процессе работы;

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

14) достижения в инновационной деятельности учреждения;

15) выполнение особо важных и срочных работ.

## **2. Для работников учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих:**

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

2) выполнение особо важных и срочных работ;

3) выполнение дополнительных работ, не оговоренных трудовым договором по профессии.

## **3. При установлении выплат стимулирующего характера другим категориям работникам учитывается:**

1. успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде, высокий уровень квалификации;

2. инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

3. качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

4. выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

5. качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

6. участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

## **Фонд стимулирующих выплат работникам института подразделяется на две части, предназначенные для:**

1. Стимулирующих выплат научным работникам и руководителям института;

2. Стимулирующих выплат научно-вспомогательному, научно-техническому и обслуживающему персоналам, административно-управленческому и административно-хозяйственному персоналам.

Долевое распределение средств между этими частями определяется директором и директорами филиалов, в зависимости от общего объема фонда оплаты труда.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере (с учетом районного коэффициента и дальневосточных надбавок). Максимальный размер выплат стимулирующего характера по итогам работы каждого конкретного работника не ограничен (раздел 7 приказа Минздравсоцразвития от 14.08.2008 г. за № 425н).

## **Порядок и условия применения стимулирующих выплат каждой категории работников определяются отдельными положениями, в том числе:**

1. Выплаты стимулирующего характера директору, заместителям директора по научной работе, ученому секретарю, руководителям научных подразделений и научным работникам включают в себя:

**1) Премияльные выплаты:**

- а) по итогам выполнения научно-исследовательских работ;
- б) за проведение дополнительных научно-организационных работ, не предусмотренных основными функциональными обязанностями;
- в) прочие премиальные выплаты.

**2) Стимулирующие надбавки:**

- а) рейтинговые стимулирующие надбавки. Рейтинговые надбавки стимулирующего характера устанавливаются на срок, не превышающий одного года;
- б) надбавки молодым ученым – победителям конкурса на лучший проект (тему исследования, разработки и т.п.) проводимого в научном учреждении в соответствии с Положением, утвержденным директором по согласованию с Ученым советом;
- в) надбавки молодым ученым за выполнение приоритетных работ по важнейшим направлениям научных исследований;
- г) надбавки за выполнение дополнительных работ, связанных с большими затратами труда при освоении новых передовых методов исследования.

2. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора по общим и экономическим вопросам, главному бухгалтеру, работникам административно-управленческого персонала, научно-техническому, научно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналам устанавливаются в целях повышения их вклада в организацию и проведение исследований, содержание и развитие материально-технической базы института и включают в себя:

**1) Надбавки к должностному окладу, которые устанавливаются работникам:**

- а) за содействие в выполнении исследований по государственным программам и проектам в рамках Программы фундаментальных научных исследований государственных академий наук;
- б) за выполнение дополнительного объема работ, связанных с обеспечением исследований по договорам НИР (соглашениям, контрактам), грантам российских и международных фондов на проведение исследований, разработок и других работ, предусмотренных уставом учреждения;
- в) за высокую квалификацию и качество выполнения производственных заданий;
- г) другие виды надбавок по основаниям и в размерах определяемых руководством учреждения с учетом мнения Ученого совета и профсоюзного органа.

**2) Премии работникам института, которые устанавливаются:**

- а) за успешное выполнение планов НИР и других работ исследовательского, административного и производственного характера за определенный срок (квартал, год);
- б) за достижение особо высоких результатов в производственной деятельности;
- в) по иным основаниям за счет прибыли по внебюджетной деятельности (юбилейные даты, государственные награды и др.).

**3) Прочие денежные выплаты:**

- 1. отпускные и компенсации за неиспользованный отпуск;
- 2. пособие за первые 3 дня временной нетрудоспособности;
- 3. выплаты среднего заработка за дни нахождения в служебной командировке, учебном отпуске, исполнение государственных или общественных обязанностей.
- 4. Оплата труда научным руководителям за подготовку аспирантов.

**4) Прочие выплаты и поощрения социального характера** (оказание материальной помощи работникам учреждения, в т.ч. пенсионерам, длительное время проработавшим в учреждении) устанавливаются учреждением за счет и в пределах сумм прибыли, получаемой от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения.

Руководитель учреждения оставляет за собой право вводить новые виды надбавок и премий стимулирующего характера, отменять ранее применяемые, изменять размеры действующих доплат и надбавок, если это не противоречит текущему законодательству и иным действующим нормативным актам.

**5. Условия оплаты труда директора, директоров филиалов, их заместителей, главного бухгалтера**

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

Размер должностного оклада директора учреждения определяется Федеральным агентством научных организаций 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.

Выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению Федерального агентства научных организаций с учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждения за квартал.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с главой 3 настоящего Положения в зависимости от условий труда.

Условия оплаты труда директоров филиалов определяются трудовым договором, заключаемым с директором научного центра в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329.

Размер должностного оклада директорам обособленных подразделений определяется 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.

Выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению директора учреждения с учетом достижения показателей эффективности деятельности подразделения за квартал.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с главой 3 настоящего Положения в зависимости от условий труда.

Должностные оклады заместителей директора и директоров филиалов, главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителей учреждения и филиалов (п.6 Постановления Правительства РФ от 05.08.2008г. за №583).

Заместители и главный бухгалтер учреждения имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 3 и 4 настоящего Положения в зависимости от условий их труда.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется нормативным правовым актом органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя соответствующих федеральных учреждений, в кратности от 1 до 8. (в ред. Постановления Правительства РФ от 10.12.2016 N 1339)

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера федерального учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы". (в ред. Постановления Правительства РФ от 10.12.2016 N 1339)

При установлении условий оплаты труда руководителю учреждения ФАНО должно исходить из необходимости обеспечения не превышения установленного предельного уровня

соотношения среднемесячной заработной платы, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности федерального учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

(абзац введен Постановлением Правительства РФ от 10.12.2016 N 1339)

## **6. Перечень действующих нормативно-правовых актов и положений об оплате труда**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г., с учетом дополнений и изменений;
2. Закон Российской Федерации от 19.02.1993 № 4520-1 (ред. от 31.12.2014) «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»;
2. Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ (ред. от 19.12.2019) «О минимальном размере оплаты труда»;
3. Федеральный закон от 02.07.2013 г. № 185-ФЗ п.4 ст.163 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ и признании утратившим силу законодательных актов (отдельных положений законодательных актов) РФ в связи с принятием Федерального закона «Об образовании в РФ»;
4. Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24.12.2019, протокол № 11;
5. Постановление Правительства Российской Федерации от 17 ноября 1994г. за № 1262 « О выплате ежемесячных надбавок к должностным окладам и тарифным ставкам за выслугу лет работникам государственных природных заповедников и национальных природных парков»
6. Постановление Правительства Российской Федерации от 31.10.2002 г. № 787 «О порядке утверждения ЕТКС работ и профессий рабочих, ЕТКС должностей руководителей, специалистов и служащих»;
7. Постановление Правительства Российской Федерации от 22.04.2006 г. № 236 «О реализации в 2006-2008 годах пилотного проекта совершенствования системы оплаты труда работников и руководителей научных учреждений и научных работников научных центров Российской академии наук»;
8. Постановление Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 г. № 573 «О предоставлении социальных гарантий граждан, допущенным к государственной тайне на постоянной основе и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны»;
9. Постановление Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»;
10. Постановление Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» с учетом дополнений и изменений;
11. Постановление Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения»;
12. Приказ ФАНО от 13.11.2014 г. № 36н «О ежемесячных процентных надбавках к должностному окладу государственных гражданских служащих центрального аппарата и территориальных органов Федерального агентства научных организаций, работников организаций, подведомственных Федеральному агентству научных организаций,



допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны»;

13. Приказ ФАНО России №16-н от 15 апреля 2016г. «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений сферы научных исследований и разработок, подведомственных Федеральному агентству научных организаций»;

14. Приказ ФАНО России №8н от 15 марта 2017г. «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Федеральному агентству научных организаций, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера).

15. Приказ Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам»;

16. Приказ Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 г. № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»;

17. Приказ Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 г. № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях»;

18. Приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

19. Приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

20. Приказ Минздравсоцразвития России от 14.08.2008 г. № 425н (ред. от 20.02.2014) «Об утверждении Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями – главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений».


21. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 03 июля 2008г. № 305н «Об утверждении профессиональных квалифицированных групп должностей работников сферы научных исследований разработок».


#### Приложения:

1.2.3. Размеры окладов руководства, научных работников, научно-технических работников, административно-управленческого персонала и прочего персонала подразделения ФНЦ Биоразнообразия ДВО РАН.

Врио Директора  
ФНЦ Биоразнообразия ДВО РАН

Заместитель директора по  
экономическим вопросам

 **Брюхов В.П.**  
23.09.2020

 **Шеголева Т.В.**  
23.09.2020



«23» сентября 2020 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о выплатах стимулирующего характера научным работникам и**  
**руководителям Федерального государственного бюджетного учреждения**  
**науки ФНЦ Биоразнообразия ДВО РАН**  
**ОБЩАЯ ЧАСТЬ**

Настоящим Положением устанавливается порядок и условия применения выплат стимулирующего характера, обеспечивающих повышение результативности деятельности руководителей и научных работников Центра при выполнении уставных задач Центра, стимулирование концентрации их усилий на достижение результатов, соответствующих мировому уровню по приоритетным направлениям науки, привлечение к исследованиям талантливой молодежи, развитие ее творческой активности.

**Примечание:** Под научными работниками здесь и далее по тексту подразумеваются: младшие научные сотрудники, научные сотрудники, старшие научные сотрудники, ведущие научные сотрудники, главные научные сотрудники, заведующие лабораториями, ученый секретарь, заместители директора по научным вопросам, директор Центра.

Решение о выплатах стимулирующего характера (премиях и надбавках) принимается директором Центра (филиала) на основании данного положения, утверждаемого на основе предложений Ученого совета Центра, и с учетом мнения представительного органа ее работников (Профсоюзного комитета).

Решение о распределении Фонда по видам стимулирующих выплат принимается директором Центра (филиала).

**1. ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ**

Премияльные выплаты научным работникам осуществляются по результатам выполнения научно-исследовательских работ и научно-организационной деятельности по приказу директора Центра (филиала).

**По итогам выполнения научно-исследовательских работ**

За достижение высоких научных результатов в фундаментальных и поисковых исследованиях, соответствующих мировому уровню:

**1.1. Включение результатов научных исследований в годовой отчет о деятельности РАН**

**1.1.1. Важнейшие достижения**

сумма премии для всех участников - 25 000 руб.

**1.1.2. Основные результаты**

сумма премии для всех участников - 15 000 руб.

**1.2. Включение результатов научных исследований в годовые отчеты Отделений РАН**

**1.2.1. Отделение биологических наук РАН**

сумма премии для всех участников - 10 000 руб.

**1.2.2. Дальневосточное отделение РАН**

сумма премии для всех участников - 8 000 руб.

Выплата премий производится на основании представления ученого секретаря Центра. В случае коллективных работ премированию подлежат все участники работы пропорционально их личному вкладу; доля участия каждого из них должна быть оговорена в представлении. В случае отсутствия такой информации - размер премии каждому участнику устанавливается в равных объемах.

**За высокое качество и эффективность исследований по результатам работы (по завершении работы, этапа)**

**1.3. Подготовка и сдача годового отчета о научной и научно-организационной деятельности Центра в целом.**

Премированию подлежат сотрудники, принимавшие непосредственное участие в подготовке и сдаче отчета.

Размер персональной премии - до 75% должностного оклада.

Круг лиц, подлежащих премированию и конкретный размер премии для каждого из них, определяется кадровой комиссией на основе представления заместителя директора по научным вопросам или ученого секретаря Центра (филиала) с учетом предложений руководителей структурных подразделений.

**1.4. Подготовка и сдача окончательного отчета по утвержденной в установленном порядке теме НИР.**

Премированию на дифференцированной основе подлежат руководители и исполнители научно-исследовательских тем после обсуждения и принятия окончательного отчета на заседании Ученого совета Центра.

Решение о премировании принимается директором, с учетом мнения кадровой комиссии, на основании анализа научных результатов, полученных в ходе выполнения НИР по данной теме, как в целом, так и каждым отдельным исполнителем.

Предложения (представления) о поощрении (или не поощрении) каждого конкретного работника подаются заместителем директора по научным вопросам и ученым секретарем Центра (филиала).

**1.5. За разработку эффективных, инициативных предложений по совершенствованию научной деятельности.**

**1.5.1. Участие в разработке документов и проведении мероприятий, направленных на уточнение или изменение основных научных направлений деятельности Центра (филиала) и (или) тематики проводимых исследований, совершенствованию его структуры, подбору, расстановке и более эффективному использованию научных кадров.**

Размер персональных премиальных выплат в каждом конкретном случае определяется директором Центра (филиала) с учетом мнения кадровой комиссии на основании мотивированного представления заместителя директора по научным вопросам (ученого секретаря).

**1.5.2. Участие в разработке важных внутренних нормативных документов (инструкций, положений), способствующих повышению уровня научно-исследовательской и научно-организационной деятельности Центра в целом, совершенствованию морального и материального стимулирования работников.**

Размер премиальных выплат в каждом конкретном случае определяется директором с учетом мнения кадровой комиссии на основании мотивированного представления заместителя директора по научным вопросам или заместителя директора по экономическим вопросам.



**1.6. За подготовку материалов и участие в выставках (международных, всероссийских, региональных).**

Общая сумма премиальных выплат - 1 000 - 6 000 руб.

Общая сумма премиальных выплат определяется кадровой комиссией с учетом уровня и значимости выставки, объема проделанной работы и представленного материала.

Премии начисляются отдельному работнику или, в случае коллективной работы, разработчикам с учетом их долевого участия.

Представление на поощрение подается руководителем структурного подразделения.

**1.7. За участие в организации и проведении научных мероприятий (конференций, семинаров и т.д.).**

**1.7.1 Организация и проведение совещаний, конференций, симпозиумов.**

Организация и проведение совещаний, конференций, симпозиумов в Центре, а также проводимых в сторонних организациях с указанием Центра в списке организаторов мероприятия".

Общая сумма премиальных выплат:

региональных - 3 000 - 5 000 руб.

всероссийских - 5 000 - 7 000 руб.

международных - 6 000 - 10 000 руб.

конференций-конкурсов молодых ученых Центра - 3 000 – 5 000 руб.

Премированию подлежат члены организационных комитетов пропорционально их личному вкладу.

Представления на поощрение подаются председателями орг. комитетов, представления на председателей - зам. директора по науке.

**1.7.2. Организация и проведение научных мероприятий типа "Куренцовских чтений", "Комаровских чтений", "Леванидовских чтений".**

Общая сумма премиальных выплат - 3 000 - 5 000 руб.

Премированию подлежат члены организационных комитетов пропорционально их личному вкладу.

Представления на поощрение подаются председателями орг. комитетов, представления на председателей - зам. директора по науке.

**1.7.3. Разработка и чтение лекций для аспирантов и соискателей Центра.**

Размер премии - 1 000 руб.

Представление на поощрение подается ученым секретарем Центра.

Премии начисляются за прочитанную лекцию.

**1.7.4. Организация и проведение научного семинара.**

Размер премии докладчику - 1 500 руб.

Представление на поощрение подается ученым секретарем Центра (филиала).

Премии начисляются за каждый доклад и выплачиваются по проведении семинара.

В случае наличия содокладчика, сумма премии распределяется пропорционально личному вкладу каждого из них.

**1.8. По результатам конкурсов работ (исследований и/или печатных работ), проводимых в Центре в соответствии с положениями, принятыми Ученым советом.**

Общая сумма премиальных выплат в целом и размер персональных премий победителям и призерам конкурсов не фиксирована и может колебаться в зависимости от числа секций, утвержденного числа призовых мест, финансового положения Центра и размера премиального фонда на момент проведения конкурса.

Выплата премий производится на основании представления председателя жюри (конкурсной комиссии).

**1.9. По результатам конкурсов работ (исследований и/или печатных работ) молодых ученых (в возрасте до 33 лет).**

международные конкурсы  
всероссийские конкурсы  
конкурсы ДВО РАН  
конкурсы, проводимые в институте

Общая сумма премиальных выплат в целом и размер персональных премий победителям и призерам конкурсов не фиксированы и могут колебаться в зависимости от уровня мероприятия, а для конкурса, проведенного Центром - числа секций, утвержденного числа призовых мест, финансового положения Центра и размера премиального фонда на момент проведения конкурса.

Выплата премий производится на основании представления (с приложением подтверждающих документов) ученого секретаря (в случае международных или всероссийских конкурсов), либо председателя жюри (конкурсной комиссии) - для мероприятий, проводимых в рамках Центра.

**Проведение дополнительных научно-организационных работ, не предусмотренных основными функциональными обязанностями работника:**

**1.10. Участие в подготовке предложений, программ, экспертных заключений по заказу федеральных или краевых органов.**

Общий размер премии - 1000 - 3000 руб.

Размер премиальных выплат в каждом конкретном случае, в зависимости от уровня заказчика, значимости подготовленных документов и сроков их подготовки, определяется директором с учетом мнения кадровой комиссии.

Представление на премирование подается либо руководителем структурного подразделения, либо руководителем временного творческого коллектива, созданного для выполнения работ. Представление на поощрение руководителя (руководителей) работ подается заместителем директора по научным вопросам (ученого секретаря).

**1.11. Редподготовка авторских или коллективных монографий к изданию под грифом Центра.**

Объем, уч.-изд. листов	Центральные российские и зарубежные издательства	Региональные российские издательства
5-10 п.л.	2 500 руб.	1 000 руб.
10-15 п.л.	3 500 руб.	1 200 руб.
15-20 п.л.	5 000 руб.	1 400 руб.
20-40 п.л.	6 500 руб.	2 000 руб.
40-60 п.л.	8 000 руб.	3 500 руб.

К центральным российским издательствам относится "Дальнаука".

Указанные премиальные суммы начисляются ответственному редактору или, в случае редколлегии, каждому из ее членов пропорционально личному вкладу.

Представление на поощрение подается руководителем структурного подразделения.

**1.12. Участие в работе редакционных коллегий (в качестве главного редактора или члена редколлегии) иностранных или отечественных (русскоязычных или издаваемых на иностранном языке) журналов.**

Премирование осуществляется по итогам года за каждый журнал отдельно.

Конкретный размер премии определяется директором Центра (филиала) с учетом мнения кадровой комиссии в зависимости от места издания журнала, периодичности его издания, языка и других формальных показателей, включая личный вклад научного сотрудника в работу редколлегии.

Представление на поощрение подается руководителем структурного подразделения.

В случае, если членом редколлегии является руководитель подразделения, представление на его премирование подается заместителем директора по научным вопросам (ученым секретарем).

#### **1.13. Подготовка официальных отзывов от ведущей организации на докторские и кандидатские диссертации.**

Размер премиальных выплат:

докторская диссертация - 1 000 руб.

кандидатская диссертация - 600 руб.

В случае подготовки коллективного отзыва, премия начисляется сотрудникам пропорционально их долевному участию.

Представление на премирование подается руководителем соответствующего подразделения.

#### **1.14. Успешное прохождение проверок научной, научно-организационной, образовательной, финансовой и хозяйственной деятельности Центра (филиала) вышестоящими организациями и (или) контролирующими органами.**

Размер премиальных выплат - до 100 % должностного оклада.

Конкретный размер премиальных выплат и круг лиц (из научных сотрудников), подлежащих поощрению, определяются кадровой комиссией на основании представления заместителя директора по научным вопросам или руководителя подразделения.

#### **1.15. Проведение мероприятий, связанных с подготовкой и проведением плановых и внеочередных аттестаций работников Центра (филиала).**

Размер премиальных выплат – 30-75 % должностного оклада.

Начисление и выплата персональных премий производится по завершении аттестации пропорционально участию каждого конкретного работника в работе аттестационных комиссий и с учетом объема (числа сотрудников, прошедших аттестацию) проведенной работы.

Представление на поощрение членов аттестационных комиссий подается заместителем директора по научной работе (ученым секретарем).

#### **1.16. Участие в работе диссертационных советов по защите докторских и кандидатских диссертаций.**

Размер премиальных выплат за проведение 1 защиты

председатель совета - 1 000 руб.

ученый секретарь совета - 1 000 руб.

член совета - 500 руб.

Премии начисляются и выплачиваются членам диссертационного совета по проведению защиты диссертации.

Представления на премирование подаются председателями диссертационных советов.

#### **1.17. Участие в работе комиссий, советов, групп, деятельность которых осуществляется на регулярной основе:**

##### **1.17.1. Ученый совет Центра.**

Максимальный размер персональной премии - 5 000 руб.

Премии начисляются и выплачиваются по итогам года пропорционально участию каждого конкретного работника в работе Ученого совета.

Представление на премирование подается ученым секретарем Центра

#### **1.17.2. Редакционно-издательский совет Центра.**

Максимальный размер персональной премии - 2 000 руб.

Премии начисляются и выплачиваются по итогам года пропорционально участию каждого конкретного работника в работе РИСО.

Представление на премирование подается председателем РИСО Центра

#### **1.17.3. Аспирантская комиссия Центра.**

Максимальный размер персональной премии - 2 500 руб.

Премии начисляются и выплачиваются по итогам года пропорционально участию каждого конкретного работника в работе комиссии.

Представление на премирование подается председателем аспирантской комиссии.

#### **1.17.4. Комиссия по коллекциям (музейная комиссия).**

Максимальный размер персональной премии - 1 000 руб.

Премии начисляются и выплачиваются по итогам года пропорционально участию каждого конкретного работника в работе комиссии.

Представление на премирование подается председателем комиссии.

#### **1.17.5. Группа по обеспечению деятельности Центра коллективного пользования (ЦКП)**

Премии начисляются и выплачиваются ежемесячно. Размер персональных премий в каждом конкретном случае определяется директором с учетом мнения кадровой комиссии на основании представления лица, ответственного за деятельность ЦКП.

#### **1.17.7. Кадровая комиссия**

Максимальный размер премии:

ответственный секретарь комиссии - 10 000 руб.

член комиссии - 6 000 руб.

Премии начисляются и выплачиваются по итогам года пропорционально участию каждого конкретного работника в работе комиссии.

Представление на премирование подается заместителем директора по экономическим вопросам.

#### **1.17.8. Комиссия по социальному страхованию**

Суммарный размер премии на всех членов комиссии - 6 000 руб.

Премии начисляются и выплачиваются по итогам года пропорционально участию каждого конкретного работника в работе комиссии.

Представление на премирование подается председателем комиссии.

#### **1.17.9. Участие в работе различного рода жюри, конкурсных комиссий, рабочих групп, деятельность которых не носит постоянного характера.**

Премии начисляются и выплачиваются по завершению работы комиссии (жюри, группы) пропорционально участию каждого конкретного работника в работе комиссии (жюри, рабочей группы).

Представление на премирование подается председателем комиссии (жюри, рабочей группы).

Общий размер премиальных выплат и персональных премий в каждом конкретном случае определяется директором с учетом мнения кадровой комиссии.

**1.17.10. За проведение мероприятий по повышению научно-образовательного уровня населения, в первую очередь молодежи и школьников.**

Премии начисляются и выплачиваются по проведении каждого конкретного мероприятия. Размер персональных премий в каждом конкретном случае определяется директором с учетом мнения кадровой комиссии на основании обоснованного представления работника, ответственного за проведение данного мероприятия.

**1.18. Исполнение обязанностей:**

Ежемесячные премиальные выплаты работникам, выполняющим обязанности:

**Материально-ответственного лица подразделения - до 1 000 руб.**

**Табельщика подразделения - 500 руб.**

**По поддержанию научных коллекций - 1 200 руб.**

Начисление премиальных выплат за исполнение вышеперечисленных обязанностей производится ежемесячно.

Выплаты табельщикам могут быть выплачены (на период отпуска основного работника) сотрудникам, временно исполняющим эти обязанности.

В случае, если работник выполняет обязанности материально-ответственного лица или табельщика в нескольких подразделениях, вышеуказанные премиальные выплаты суммируются.

Представление на поощрение подается руководителем (руководителями) подразделения (подразделений).

**1.19. Иные дополнительные научно-организационные обязанности, не предусмотренные выше.**

Размер премиальных выплат и круг лиц, подлежащих премированию по данному пункту, в каждом конкретном случае определяется директором с учетом мнения кадровой комиссии на основании обоснованных представлений любого из работников, занимающих перечисленные ниже должности: заместитель директора по научным вопросам, ученый секретарь, руководитель структурного подразделения (лаборатория, сектора), руководитель временного трудового коллектива.

**Прочие премиальные выплаты**

**1.20. Премии за выполнение особо важных работ (программы фундаментальных исследований по приоритетным направлениям Президиума РАН, региональных отделений РАН, отделений РАН по областям и направлениям наук, Президиума ДВО РАН).**

Выплата премий за выполнение особо важных работ, в том числе, по программам фундаментальных исследований и целевым программам РАН (и ее отделений), проектов ДВО РАН производится на основании предложений руководителей проектов исходя из объема исследований и плана финансирования по этим программам (грантам). Решение о премировании работников по данному пункту принимает директор, минуя кадровую комиссию.

**1.21. Директор вправе премировать отдельных научных работников, внесших наибольший личный вклад в научно-исследовательскую и научно-организационную деятельность Центра и (или) по иным веским основаниям, не перечисленным выше.**

Основанием для премирования по данному пункту является обоснованное ходатайство руководителя соответствующего подразделения или заместителя директора по научным вопросам, ученого секретаря, либо личная инициатива самого директора.

Размер премии не фиксирован.

**1.22. Премии заместителям директора по науке и ученому секретарю Центра (филиала) за достижение высоких показателей работы Центра.**

Премии заместителям директора по науке и ученому секретарю Центра (филиала) за достижение высоких показателей работы устанавливаются по решению директора Центра (филиала).

Размер премий и периодичность их выплат определяется директором Центра самостоятельно.

**1.23. Премии директору Центра за достижение высоких показателей работы Центра.**

Премии директору Центра за достижение высоких показателей работы научного учреждения устанавливаются по решению Министерства науки и высшего образования РФ из средств Центра.

**1.24. Премии директору филиала за достижение высоких показателей работы филиала.**

Премии директору филиала за достижение высоких показателей работы филиала устанавливаются по решению директора Центра из средств филиала.

**1.25. Премии научным сотрудникам (от м.н.с. до г.н.с.) за выполнение работ по госзаданию за счет дополнительного финансирования, выделенного Федеральным агентством научных организаций.**

Премирование производится с учетом мнения руководителей подразделений (п. 4.5 Коллективного договора).

**2. СТИМУЛИРУЮЩИЕ НАДБАВКИ.**

**2.1. Надбавки молодым ученым - победителям конкурса на лучший проект (тему исследования, разработки и т.п.) проводимого в Центре в соответствии с Положением, утвержденным директором по согласованию с Ученым советом.**

Размер персональных надбавок и срок их действия (не более 1 календарного года) определяется директором с учетом мнения кадровой комиссии на основании решения конкурсной комиссии (жюри).

**2.2. Надбавки молодым ученым (до 35 лет включительно) за выполнение приоритетных работ по важнейшим направлениям научных исследований.**

Надбавки выплачиваются молодому ученому, работающему в должности научного работника по основному месту работы, в том числе и на условиях неполной занятости. Внешним совместителям и работникам на внебюджетных ставках данные надбавки не выплачиваются.

На данные выплаты направляются средства из фонда стимулирующих надбавок в размере не менее 60% от суммы должностных окладов молодых ученых, работающих в институте. Конкретный размер направляемых средств определяется директором с учетом финансового положения Центра.

Размер надбавок и срок их действия (не более 1 календарного года) в каждом конкретном случае определяется директором с учетом мнения кадровой комиссии на основании обоснованного представления руководителя соответствующего научного подразделения.

**2.3. Надбавки за выполнение дополнительных работ, связанных с большими затратами труда при освоении новых передовых методов исследования.**

устанавливаются научным работникам, которым поручено проведение новых сложных научно-исследовательских работ, выполнение которых требует больших затрат времени,

преодоления трудностей при создании новых методов исследования, создания специальных установок и т.д.

Размер надбавок и срок их действия (не более 1 календарного года) в каждом конкретном случае определяется директором с учетом мнения кадровой комиссии на основании обоснованного представления руководителя научного подразделения.

#### **2.4. Рейтинговые стимулирующие надбавки.**

Рейтинговые стимулирующие надбавки устанавливаются в начале года на основе индивидуального рейтинга, рассчитываемого (в баллах) на основе показателей работы научного сотрудника за **последние два года**.

На выплату рейтинговых надбавок направляется не менее 50 % фонда стимулирующих выплат, предназначенных для научных работников в целом по институту.

**Порядок расчета рейтинговых надбавок приведен в Приложении.**

**2.4.1. За публикации в изданиях, реферируемых в международных системах цитирования Scopus, ISI (Web of Science) и отечественной библиографической базе данных научного цитирования.**

**2.4.2. За монографии, изданные в научных издательствах и имеющие шифр ISBN, и за учебники, имеющие гриф Минобрнауки России (рекомендованные учебно-методическими объединениями).**

**2.4.3. За цитирование работ**

**2.4.4. За участие во всероссийских и международных конференциях, конгрессах, съездах (за устные и стендовые доклады).**

**2.4.6. За патенты, базы данных и другие результаты научной деятельности, являющиеся результатом выполнения бюджетных НИР и зарегистрированные в качестве объектов интеллектуальной собственности.**

### **3. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА НАУЧНЫМ РАБОТНИКАМ ФНЦ Биоразнообразия ДВО РАН**

**3.1. Стимулирующие выплаты (премии) работникам Центра за счет внебюджетных средств, поступающих для выполнения грантов и других целевых про грамм, договоров на создание и (или) передачу научно-технической продукции.**

Решение о выплате премий за выполнение работ за счет внебюджетных средств (включая гранты фондов) принимается директором на основании предложений руководителей проектов (грантов, договоров) с учетом объема исследований и плана финансирования по этим работам.

Решение принимается директором.

**3.2. Стимулирующие выплаты работникам Центра за счет средств, поступающих из прочих источников.**

Решение о выплате премий за выполнение (или содействие в выполнении) работ за счет дополнительных бюджетных или внебюджетных средств, не подпадающих под действие п. 3.1, принимается директором на основании предложений работников, ответственных за выполнение (содействие в выполнении) каждой конкретной работы с учетом объема и плана финансирования по этим работам.

Решение принимается директором.

### **4. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ**

**4.1. Для анализа финансового состояния Центра (филиала) и, соответственно, размеров Фонда стимулирующих выплат, рассмотрения вопросов, связанных с начислением стимулирующих выплат (включая рассмотрение оснований для премирования и**

определение конкретных размеров премий и надбавок) работникам, включая научных сотрудников, создается **кадровая комиссия** Центра (филиала).

Кадровая комиссия - совещательный орган при директоре— создается приказом директора.

4.2. При отсутствии или недостатке финансирования директор, с учетом мнения кадровой комиссии, имеет право снизить предусмотренный данным Положением размер стимулирующих выплат, приостановить или отменить выплату надбавок и премий, как в целом, так и по отдельным позициям

Решение о снижении, приостановлении, а также начале выплат надбавок и премий должно, по возможности, доводиться администрацией до сотрудников официально, путем размещения его на внутреннем сайте ФНЦ Биоразнообразия ДО РАН.

4.3. Надбавки и премии, вводимые согласно настоящему Положению, могут применяться одновременно.

4.4. Начисление надбавок стимулирующего характера по данному Положению (Раздел 2) производится пропорционально отработанному времени.

4.5. Выплата премий (Разделы 1 и 3) производится независимо от отработанного времени. Премирование по пп. 1.17.1 - 1.17.4, 1.17.7 и 1.17.8 относится к категории годовых.

4.6. Все надбавки и премии, предусмотренные данным Положением, могут быть отменены или уменьшены при нарушении сотрудником производственной и трудовой дисциплины.

4.7. Средства, поступающие по проектам, договорам, контрактам, грантам в форме субсидий и из иных внебюджетных источников (пункты 1.20,3.1 и 3.2), расходуются на выплату заработной платы и выплат стимулирующего характера полностью согласно сметам расходов без создания резерва заработной платы для начисления отпускных.

4.8. Данное положение и все решения директора и Ученого совета Центра, касающиеся реализации процедуры назначения стимулирующих выплат, а также соответствующие приказы по институту, предоставляются для ознакомления всем членам трудового коллектива, как в виде бумажных копий, так и в электронной форме на внутреннем сайте Центра.

Данное Положение разработано в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений сферы научных исследований и разработок, подведомственных Министерству науки и высшего образования РФ, Трудового кодекса Российской Федерации, действующих нормативных документов и положений Правительства РФ, Минздравсоцразвития РФ.



## **ПОРЯДОК РАСЧЕТА И ВЫПЛАТЫ РЕЙТИНГОВЫХ СТИМУЛИРУЮЩИХ НАДБАВОК**

### **Основные положения**

Рейтинговые стимулирующие надбавки устанавливаются в начале года на основе индивидуального рейтинга, рассчитываемого (в баллах) на основе показателей работы научного сотрудника за последние два года.

Результаты научной деятельности учитываются при подсчете рейтинга научного работника при условии, если они соответствуют основным научным направлениям деятельности Центра, требованиям трудового договора и (или) должностной инструкции и (или) иного документа, определяющего тематику и содержание выполняемых им работ (исследований).

При этом могут учитываться результаты их работ, выполненных в рамках комплексных исследований, проводимых совместно с другими подразделениями Центра, даже если это не предусмотрено условиями трудового договора и (или) их персональными должностными инструкциями, и (или) планами НИР подразделения, в штате которых они числятся.

Индивидуальный рейтинг научных работников, работающих по совместительству, умножается на повышающий коэффициент, равный отношению нормальной продолжительности рабочего времени штатного работника на аналогичной должности к продолжительности рабочего времени совместителя в месяц. При этом в расчет должны приниматься только те результаты, которые получены при работе в организации - источнике выплат и официально к ней отнесены (см. примечание).

Индивидуальный рейтинг научных сотрудников, переведенных на работу с неполным рабочим временем, умножается на соответствующий коэффициент, учитывающий период его работы на полной ставке и продолжительность работы с неполным рабочим временем на протяжении рассматриваемого отчетного периода (2-х последних лет).

С целью поддержания и закрепления в научных учреждениях молодых исследователей, в течение 5 лет после окончания высшего учебного заведения их индивидуальный рейтинг устанавливается путем умножения индивидуального рейтинга, вычисленного по нижеприведенным правилам, на повышающий коэффициент 2.

Средства, предусмотренные в институте на выплату рейтинговых надбавок, распределяются между научными сотрудниками пропорционально их индивидуальным рейтингам.

На выплату рейтинговых надбавок направляется не менее 50 % фонда стимулирующих выплат, предназначенных для научных работников в целом по институту (без учета надбавок за выполнение особо важных работ).

### **Процедура назначения рейтинговых стимулирующих надбавок**

Для начисления рейтинговых стимулирующих надбавок собираются заявки от научных подразделений Центра в порядке, устанавливаемом директором, с учетом мнения Ученого совета.

Подача заявок для начисления надбавок стимулирующего характера происходит до 31 марта предыдущего года, рассмотрение заявок и вынесение решений - не позднее трех недель после окончания срока подачи заявок. Для определения рейтинговых надбавок руководители научных подразделений (лабораторий, структурных групп) в установленный срок подают заявки ученому секретарю. Ученый секретарь, совместно со специально созданной (по приказу директора) комиссией по установлению рейтинговых надбавок, рассматривает и проверяет представленные заявки, определяет (подсчитывает) индивидуальный рейтинг каждого научного сотрудника (в баллах) и выносит предложения об установлении рейтинговых надбавок на заседание кадровой комиссии.

В случае возникновения конфликтных ситуаций, когда научный сотрудник не согласен с решением комиссии по определению его личного рейтинга как в целом, так и по отдельным показателям, вопрос выносится на рассмотрение Ученого совета Центра.

Ответственность за соблюдением сроков подачи заявок и за достоверность представляемых в них сведений в целом по подразделению возлагается на руководителей структурных подразделений, а за достоверность персональных сведений возлагается непосредственно на научных сотрудников.

Контроль за соблюдением сроков подачи заявок возлагается на ученого секретаря Центра (филиала).

В случае если общая сумма рейтинговых баллов содержит десятые и (или) сотые доли балла, комиссия округляет ее до целых чисел. Доли балла до 0,49 округляются в сторону уменьшения, доли балла начиная с 0,50 - в сторону увеличения.

Выплата стимулирующих надбавок научному сотруднику производится на основании приказа директора пропорционально его индивидуальному рейтингу в соответствии представления председателя рейтинговой комиссии.

Надбавки устанавливаются на срок не более 1 года.

Показатели и методика расчета рейтинговых надбавок

#### **2.4.1. За публикации в периодических (журналах) и сериальных изданиях.**

Начисление баллов за публикации в периодических изданиях, реферируемых в международных системах цитирования Scopus и ISI (Web of Science Core Collection) производится на основании последнего известного индекса цитирования – импакт-фактора JCR на Web of Science (WoS) или CiteScore (<https://journalmetrics.scopus.com/>).

За публикацию статьи в журнале, имеющем импакт-фактор JCR или CiteScore, устанавливается балл, равный импакт-фактору JCR или CiteScore журнала, умноженному на **100**.

Балл за статью в журнале, имеющем импакт-фактор JCR, не может быть менее **36**, за статью, не имеющую импакт-фактор CiteScore - **24**.

Публикации в журналах и сериальных изданиях, не имеющих импакт-фактор JCR или CiteScore, учитываются (устанавливается балл, равный **12**), если журнал включен в национальную библиографическую базу данных научного цитирования (РИНЦ) и имеет

не нулевой импакт-фактор. За публикации в сериальных изданиях Центра (Комаровские, Леванидовские, Куренцовские чтения) устанавливается балл, равный 12.

Публикация в журнале учитывается при условии, что она опубликована (доступна в печатном виде с полным указанием выходных данных или в электронном – через поисковик <http://www.doi.org/>) и аффилирована с ФНЦ Биоразнообразия ДВО РАН.

Журнальные публикации, в которых один DOI маркирует два или более сообщений с разными названиями и разными авторами, из расчета исключаются.

Публикация в журнале, имеющая индекс doi, но не включенная в конкретный выпуск журнала и недоступная через поисковик <http://www.doi.org/>, в расчет не принимается. Датой выхода публикации, не включенной в конкретный выпуск журнала, считать соответствующее указание, размещенное на электронном сайте издания (“First online число/месяц/год” и т.п.).

При подсчете баллов могут также учитываться карты (почвенные, растительности и т.п.), изданные как самостоятельное издание и опубликованные в установленном порядке.

Расчетный балл для карты формата А3 - **10** баллов за 1 лист. В случае издания карты иного формата, производится соответствующий перерасчет (например, **5** баллов за 1 лист формата А4).

Статьи типа "Хроники", "Персоналии", "Памятные даты", "Miscellaneous) и т.п., опубликованные в любых (зарубежных, отечественных) периодических изданиях перечисленных выше категорий, в расчет не принимаются. В виде исключения, по решению комиссии по подсчету рейтинговых баллов, могут быть приняты к зачету рецензии с оценочным баллом **6**.

Тезисы докладов, опубликованные в периодических изданиях, к зачету не принимаются.

Для статей, написанных в соавторстве, балл за публикацию делится на количество авторов публикации пропорционально их личному вкладу.

Если один или более из авторов не являются сотрудниками Центра (включая иностранных ученых), долевое участие каждого из соавторов определяется следующим образом: если первый или корреспондирующий автор – сотрудник Центра, долевое участие определяется на основе его предложений (не более 90% на одного автора); если первый или корреспондирующий автор не является сотрудником Центра, соответствующие баллы делятся поровну.

В случае возникновения разногласий между соавторами, решение по определению их персонального долевого участия принимается комиссией по определению рейтинговых надбавок.

В расчет принимаются лишь те работы, которые внесены в Базу публикаций сотрудников Центра.

**2.4.2. За монографии, изданные в научных издательствах и имеющие шифр ISBN, и за учебники, имеющие гриф Минобрнауки России (рекомендованные учебно-методическими объединениями).**

Принимаются к расчету только монографии и учебники, одобренные РИСО Центра и опубликованные под грифом Центра, в виде исключения, книги, в которых четко указано место работы автора (авторов).

Минимальный объем монографии или учебника должен составлять не менее 5 учетно-издательских листов.

Начисление баллов за монографии, изданные в научных издательствах и имеющие шифр ISBN или ISSN, и за учебники, имеющие гриф Минобрнауки России (рекомендованные учебно-методическими объединениями).

За монографии и учебники, опубликованные в России, устанавливается балл, равный **объему** монографии в печатных (учетно-издательских) листах, **умноженному на 12/**

Для монографий, опубликованных в зарубежных издательствах (не включенных в предыдущий абзац), устанавливается балл, равный **объему** монографии в печатных (учетно-издательских) листах, **умноженному на 25.**

Для монографий, опубликованных в международных или всемирно известных научных издательствах, устанавливается балл, равный **объему** монографии в печатных (учетно-издательских) листах, **умноженному на 50.** Список таких издательств может быть, в случае необходимости, составлен и утвержден Ученым советом дополнительно. При наличии соавторов балл делится на общее количество авторов, пропорционально их личному вкладу.

В случае коллективных работ долевое участие авторов определяется на основании представления руководителя подразделения (лаборатории, структурной группы). В случае, если таковое не представлено или определить долевое участие не представляется возможным, соответствующие баллы делятся поровну.

В случае возникновения разногласий между соавторами, решение по определению их персонального долевого участия принимается комиссией по определению рейтинговых надбавок. Если один или более из авторов не являются сотрудниками Центра (включая иностранных ученых) и публикации не содержат прямых или косвенных данных о долевом участии каждого из соавторов, долевое участие каждого из них определяется следующим образом:

если первый автор - сотрудник Центра, долевое участие каждого из соавторов определяется на основе его предложений; если первый автор не является сотрудником Центра, соответствующие баллы делятся поровну между всеми авторами.

Не учитываются стереотипные переиздания, балл за переработанные переиздания устанавливается пропорционально объему нового материала.

Включение конкретных монографий и учебников в расчет индивидуальных рейтингов принимается комиссией по определению рейтинговых надбавок.

В случае, когда оформление публикации по вине редакции или другим, не зависящим от автора публикации обстоятельствам, не соответствует условиям начисления баллов согласно действующего Положения, автор имеет право подать представление на разовую премию, согласно п. 1.21.

**Примечание.** В случае, если реальный год выхода работы из печати не соответствует году, указанному на ее титульной странице (в выходных данных), вследствие чего работа не была принята при расчете рейтинга научного

сотрудника за расчетный период, эта работа должна быть учтена при последующих расчетах, по фактическому году ее публикации.

#### 2.4.3. За цитирование работ

Баллы за цитирование начисляются в случаях, если это подтверждается международным индексом цитирования (WoS).

За каждое цитирование работы сотрудника Центра устанавливается:

в случае самоцитирования – 1 балл.

в случае цитирования иными авторами – 2 балла.

В расчет принимаются лишь цитирования, которые внесены в соответствующий раздел Базы данных публикаций сотрудников Центра.

Учитывается общее число процитированных публикаций сотрудников Центра в отчетные два года, независимо от года опубликования самих цитируемых работ.

В случае цитирования коллективной работы, баллы устанавливаются для каждого из соавторов в полном объеме соответственно приведенным выше показателям.

#### 2.4.4. За участие во всероссийских и международных конференциях, конгрессах, съездах (за устные и стендовые доклады).

Доклад	Международный конгресс	Международные конференции, симпозиумы, совещания и т.п.	Всероссийские съезды, конференции, симпозиумы, совещания и т.п.
Пленарный	20 баллов	15 баллов	10 баллов
Устный	15 баллов	10 баллов	5 баллов
Стендовый	6 баллов	4 баллов	2 балла

**к международным конгрессам относятся:**

- конгрессы, проходящие вне территории Российской Федерации,
- конгрессы, проведенные на территории России, при условии, что данное мероприятие явилось очередным из серии регулярно проводимых конгрессов, и его проведение на территории России было запланировано заранее.

В обоих случаях соотношение числа российских и зарубежных участников значения не имеет.

**к международным конференциям, симпозиумам, совещаниям и т.п. относятся:**

- все мероприятия, проведенные вне территории Российской Федерации
- мероприятия, проведенные на территории России, при условии, что рабочим языком, помимо русского, признан любой из иностранных языков и число зарубежных участников составило не менее 30% от общего числа участников.

**к всероссийским съездам, конференциям, симпозиумам, совещаниям и т.п.**

относятся все мероприятия, название которых однозначно свидетельствуют об этом.

к зачету принимается участие не более, чем в 3-х научных мероприятиях в год, независимо от их уровня (категории) и формы представления доклада (устный, стендовый, самостоятельный, в соавторстве).

Примечание: К зачету принимается 3 "доклада-конференции", а именно: вариант 1: 3 конференции с одним докладом на каждой; вариант 2: одна конференция с 3 докладами; вариант 3: 2 доклада на одной конференции и 1 доклад на ином мероприятии.

Доклады (устные и стендовые) засчитываются при обязательном условии, что автор (или хотя бы один из соавторов доклада) принимал личное участие в работе конференции.

При наличии соавторов их долевое участие определяется на основании представления руководителя подразделения (лаборатории, структурной группы). В случае, если таковое не представлено или определить долевое участие не представляется возможным, соответствующие баллы делятся поровну.

В случае возникновения разногласий между соавторами, решение по определению их персонального долевого участия принимается комиссией по определению рейтинговых надбавок.

Если один или более из авторов доклада не являются сотрудниками Центра (включая иностранных ученых), долевое участие каждого из них определяется следующим образом:

если докладчик (основной докладчик) - сотрудник Центра, долевое участие каждого из соавторов доклада определяется на основе его предложений;

если докладчик (основной докладчик) не является сотрудником Центра, соответствующие баллы за доклад делятся поровну.

#### **2.4.6. За патенты, базы данных и т.д., зарегистрированные в качестве объекта интеллектуальной собственности.**

За патенты, базы данных и т.д., являющиеся результатом выполнения бюджетных НИР и зарегистрированные в качестве объекта интеллектуальной собственности, устанавливается балл 20.

При наличии соавторов их долевое участие определяется на основании представления руководителя подразделения (лаборатории, структурной группы). В случае, если таковое не представлено или определить долевое участие не представляется возможным, соответствующие баллы делятся поровну.

В случае возникновения разногласий между соавторами, решение по определению их персонального долевого участия принимается комиссией по определению рейтинговых надбавок.

Если один или более из авторов не являются сотрудниками Центра, от них должно быть получено и представлено в комиссию письменное подтверждение их долевого участия. В противном случае соответствующие баллы делятся поровну.



Если один или более из авторов не являются сотрудниками Центра (включая иностранных ученых) и прямые или косвенные данные о долевом участии каждого из них отсутствуют, долевое участие каждого из них определяется следующим образом:

если первый автор - сотрудник Центра, долевое участие каждого из соавторов определяется на основе его предложений;

если первый автор не является сотрудником Центра, соответствующие баллы делятся поровну.

Врио Директора  
ФНЦ Биоразнообразия ДВО РАН

Заместитель директора по экономическим вопросам

 Брига В. П.  
23.09.2020  
 Чумаченко И. И.  
23.09.2020



«13» сентября 2020 г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**О выплатах стимулирующего характера научно-вспомогательному, научно-техническому и обслуживающему персоналам, работникам аппарата управления  
ФНЦ Биоразнообразия ДВО РАН**

### **Раздел 1. Общая часть.**

Данным Положением предусматривается порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера научно-технических работников научных подразделений, инженерно-технических и научно-вспомогательных работников производственных и научно-вспомогательных подразделений, рабочих и административно-управленческих работников института.

Виды стимулирующих выплат:

1. Стимулирующие надбавки к должностному окладу;
2. Премияльные выплаты.

### **Раздел 2. Стимулирующие надбавки.**

**2.1. За высокую интенсивность труда** надбавки могут устанавливаться в размере до 100% должностного оклада:

1. Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении должностных обязанностей;
2. Высокий уровень производственной активности;
3. Применение новых методов и приемов, приводящих к экономии средств, улучшению качества выполняемых работ;
4. Научный потенциал (рейтинговые стимулирующие надбавки по результатам научной деятельности).

Надбавки инженерно-техническим работникам научных подразделений являющихся авторами (соавторами) опубликованных работ, докладов на конференциях, патентов и т.д. устанавливаются в зависимости от показателей их личной научной деятельности.

Расчет, порядок установления и сроки выплаты надбавок (включая поправочные коэффициенты) осуществляются в соответствии с п. 2.4 «Положения о выплатах стимулирующего характера научным работникам...» (в исключительных случаях данные надбавки могут быть более 100% должностного оклада).

**2.2. За участие в выполнении важных исследований** по программам научных исследований и разработок государственного задания в рамках целевых и комплексных программ фундаментальных исследований РАН и ее отделений (за счет средств, выделяемых институту в форме субсидий), в том числе работам, обеспечивающим содержание и развитие материально-технической базы, необходимой для их выполнения, а также дополнительного объема работ, связанных с обеспечением исследований по договорам научно-исследовательских работ (соглашениям, контрактам), грантам российских и международных фондов на проведение исследований, разработок и других работ, предусмотренных уставом института:

1. Выполнение планов НИР, проектов, программ;

2. Содействие выполнению плана исследований;
3. Применение современных методов обработки научных и технических материалов.

Выплата надбавок за выполнение и содействие выполнению работ устанавливается директором на основании предложений руководителей проектов (грантов), заместителей директора по научной работе или координатора с учетом объема работ и финансирования по этим программам.

### **2.3. За расширение зоны обслуживания, за выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями.**

#### **1. Увеличение объема работ**

Размер персональных надбавок работнику в каждом конкретном случае определяется директором с учетом мнения кадровой комиссии на основании представлений руководителей подразделений или заместителей директора по научным и другим вопросам.

2. Выполнение работ с меньшей численностью при различных ситуациях в размере не более 100% свободного фонда заработной платы.

Размер персональных надбавок работнику в каждом конкретном случае определяется директором с учетом мнения кадровой комиссии на основании обоснованных представлений руководителей подразделений или заместителей директора по научным и другим вопросам.

#### **3. Исполнение обязанностей:**

- Материально-ответственного лица – до 1000 рублей;
- Табельщика – 500 рублей;
- Поддержание научных коллекций – 1200 рублей.

Надбавки табельщикам могут быть установлены (на период отпуска основного работника) сотрудникам, временно исполняющим эти обязанности.

Выплата надбавок производится при условии выполнения работ в вышеуказанных размерах независимо от отработанного времени.

Представление на поощрение подается руководителем структурного подразделения.

### **2.4. За высокую квалификацию и качество выполнения производственных заданий.**

Надбавка устанавливается директором за высокий уровень профессионализма и компетентности работника. Размер месячной надбавки – до 150% должностного оклада.

Установление персональных надбавок работникам также может производиться на основании рекомендации аттестационной комиссии по результатам аттестации.

## **Раздел 3. Показатели и размеры премирования работников**

**3.1. За успешное выполнение и содействие выполнению планов НИР и других работ исследовательского, административного и производственного характера за определенный срок (квартал, год):**

**3.1.1. Участие в подготовке и сдаче отчетов о научной и научно-организационной, финансовой, кадровой и другой деятельности института в целом.**

Размер премии – до 75% должностного оклада.

-----  
Примечание:

Выплата премии производится на основании представления заместителя директора по научной работе, ученого секретаря, руководителя подразделения.

Круг лиц, подлежащих поощрению, и конкретный размер персональных надбавок определяются членами кадровой комиссии на основании представлений.

**3.1.2. Содействие выполнению утвержденных в установленном порядке тем НИР, подготовке и сдаче окончательных отчетов по ним.**



Премированию подлежит, помимо руководителей и исполнителей, научно-технический персонал научных подразделений института после обсуждения и принятия окончательного отчета на заседании Ученого совета института.

Решение о премировании принимается директором, с учетом мнения кадровой комиссии, на основании следующих показателей:

а) включение результатов, полученных в ходе выполнения темы в годовой отчет о деятельности РАН (п. 1.1 «Положения о выплатах стимулирующего характера научным работникам и руководителям ФНЦ Биоразнообразия ДВО РАН») или в годовые отчеты Отделений РАН (п. 1.2 «Положения о выплатах стимулирующего характера научным работникам и руководителям ФНЦ Биоразнообразия ДВО РАН»).

б) общей суммы рейтинговых баллов, полученных всеми исполнителями темы в ходе ее выполнения;

в) средней суммы рейтинговых баллов на одного исполнителя.

В расчет принимаются лишь рейтинговые баллы, начисленные по п. 2.4.1, п. 2.4.2, п. 2.4.3. «Положения о выплатах стимулирующего характера научным работникам и руководителям ФНЦ Биоразнообразия ДВО РАН».

Персональный размер премии для каждого работника определяется на основе перечисленных выше показателей (общей суммы рейтинговых баллов), полученных в ходе выполнения исследований по данной НИР.

Предложения (представления) о поощрении (или не поощрении) каждого конкретного работника подаются заместителем директора по научной работе или ученым секретарем института.

Персональный размер премии для каждого научно-технического работника определяется на основе результатов работы соответствующего подразделения (числа опубликованных за отчетный период работ).

### **3.1.3. Успешное прохождение проверок научной, образовательной, финансовой и хозяйственной деятельности института вышестоящими организациями и контролирующими органами при отсутствии штрафных санкций.**

Размер премии – до 100 % должностного оклада.

-----  
Примечание:

Конкретный размер премий и круг лиц, подлежащих поощрению, определяются кадровой комиссией на основании представления заместителей директоров института и руководителей отделов.

### **3.1.4. Проведение мероприятий, связанных с подготовкой и проведением плановых и внеочередных аттестаций работников института.**

Размер премиальных выплат – 30-75% должностного оклада.

Начисление и выплата персональных премий производится по завершении аттестации пропорционально участию каждого конкретного работника в работе аттестационных комиссий и с учетом объема (числа сотрудников, прошедших аттестацию) проведенной работы.

Представления на поощрение работников подаются заместителем директора по научной работе.

### **3.1.5. Участие в подготовке материалов и участие в выставках.**

Общая сумма поощрительных выплат – 1 000-6 000 рублей.

-----  
Примечание:

Конкретная сумма премии определяется кадровой комиссией с учетом уровня и значимости выставки, объема проделанной работы и представленного материала.

Премии начисляются отдельному работнику или, в случае коллективной работы, разработчикам с учетом их долевого участия.

Представление на поощрение подается руководителем структурного подразделения.

### **3.1.6. Участие в работе и/или техническом обеспечении работы комиссий, советов, групп, деятельность которых осуществляется на регулярной основе:**

#### **1). Ученый совет и диссертационный совет института.**

Премии научно-техническим работникам выплачиваются по итогам года за техническое обеспечение работы ученого совета. Размер премии определяется директором, исходя из объема работ каждого конкретного работника и не должен быть более 5 000 рублей.

Премии научно-техническим работникам выплачиваются за техническое обеспечение диссертационных советов по проведению защиты диссертаций в размере 500 рублей по представлениям председателей советов.

#### **2). Редакционно-издательский совет института.**

Премия научно-техническим работникам (секретарю) выплачивается по итогам года пропорционально участию работника в работе РИСО и не может быть более 2 000 рублей.

#### **3). Аспирантская комиссия института.**

Премии научно-техническим работникам начисляются и выплачиваются по итогам года пропорционально участию каждого конкретного работника в работе комиссии и не могут быть больше 2 500 рублей.

#### **4). Группа по обеспечению деятельности Центра коллективного пользования (ЦКП).**

Премии начисляются и выплачиваются ежемесячно. Размер персональных премий в каждом конкретном случае определяется директором с учетом мнения кадровой комиссии на основании представления лица, ответственного за деятельность ЦКП.

#### **5). Комиссия по закупкам.**

Размер премии определяется директором с учетом мнения кадровой комиссии. Премии начисляются в одинаковом размере каждому члену комиссии. Премии начисляются и выплачиваются не чаще одного раза в квартал.

#### **6). Кадровая комиссия.**

Максимальный размер премии:

- член комиссии – 6 000 руб.

Премии начисляются и выплачиваются по итогам года пропорционально участию каждого конкретного работника в работе комиссии.

#### **7). Комиссия по социальному страхованию.**

Суммарный размер премии на всех членов комиссии – 6 000 рублей.

Премии начисляются и выплачиваются по итогам года пропорционально участию каждого конкретного работника в работе комиссии.

8). Участие в работе различного рода жюри, конкурсных комиссий, рабочих групп, деятельность которых не носит постоянного характера.

Общий размер премиальных выплат и персональных премий в каждом конкретном случае определяется директором с учетом мнения кадровой комиссии.

9). За проведение различных мероприятий по повышению научно-образовательного (биологического, экологического, природоохранного) уровня населения, в первую очередь молодежи и школьников. Премии начисляются и выплачиваются не чаще одного раза в квартал.

Размер персональных премий в каждом конкретном случае определяется директором с учетом мнения кадровой комиссии.

### **3.1.7. За выполнение внеплановых работ, вызванных изменениями или новыми требованиями текущего законодательства, а также постановлениями и**

распоряжениями ВАКа, Президиума РАН, Министерства науки и высшего образования РФ.

Размер премии – до 35% должностного оклада.

### **3.1.8. За выполнение работ по прочим основаниям устанавливаются разовые премии.**

Порядок установления, размеры и сроки выплаты премий по перечисленным ниже основаниям осуществляются в соответствии с «Положением о стимулирующих выплатах научным работникам»:

1). Участие в качестве исполнителя в разработках, включенных в годовые отчеты о деятельности РАН и Отделений РАН (включая ДВО).

2). Участие в подготовке программного научного доклада на заседании Президиума ДВО РАН.

3). Занятие призового места на конкурсах печатных работ сотрудников ФНЦ Биоразнообразия ДВО РАН (включая секцию работ молодых ученых ФНЦ Биоразнообразия ДВО РАН), на конкурсах иных научных организаций и фондов (по представлениям председателей конкурсных комиссий) и на конференциях-конкурсах молодых ученых института ФНЦ Биоразнообразия ДВО РАН.

4). Участие в организации и проведение плановых совещаний, конференций, симпозиумов.

5). Участие в организации и проведении научных мероприятий типа "Куренцовских чтений", "Комаровских чтений", "Леванидовских чтений".

6). Участие в подготовке предложений, программ, экспертных заключений по заказу федеральных или краевых органов.

7). Участие в работе и подготовка материала по деятельности комиссий, ученого совета и диссертационных советов.

**3.1.9. За особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения, санитарных условий, сохранности имущества) устанавливаются премии работникам, осуществляющим трудовую деятельность по рабочим профессиям. Показатели и размеры премирования приведены в таблице №1.**

**Таблица 1.**

№ п/п	Профессия	Показатели премирования	Размер премии	Ответственный за показатели
1	2	3	4	5
1	Водитель	Своевременное выполнение заданий в срок при условии безаварийной работы	до 200%	Заместитель директора по общим вопросам и руководитель подразделения
2	Слесарь-сантехник	1. Увеличение межремонтного периода эксплуатации; 2. Обеспечение ритмичной бесперебойной работы	До 190%	Руководитель подразделения
3	Слесарь	1. Своевременное выполнение заказов; 2. отсутствие претензий к качеству	до 235%	Руководитель подразделения
4	Уборщик, уборщик производственных помещений,	Содержание помещений и территории в нормальных санитарных условиях	до 90%	Руководитель подразделения

	дворник		до 190%	
5	сторож 1 класса	1.Обеспечение сохранности имущества; 2.Соблюдение пропускного режима.	до 135%	Руководитель подразделения
6	Слесарь-ремонтник	1.Своевременное выполнение работ; 2.Отсутствие претензий к качеству.	до 180%	Руководитель подразделения
6	Столяр	1.Своевременное выполнение работ; 2.Отсутствие претензий к качеству.	до 182%	Руководитель подразделения
8	Электромонтер (дежурная служба)	Обеспечение ритмичной бесперебойной работы оборудования и сетей	до 172%	Руководитель подразделения
9	Электромонтер по ремонту и эксплуатации оборудования	Обеспечение ритмичной бесперебойной работы оборудования	до 182%	Руководитель подразделения
10	Слесарь-электрик по ремонту оборудования	Обеспечение ритмичной бесперебойной работы оборудования и сетей	до 190%	Руководитель подразделения
11	Электрогазосварщик	Своевременное выполнение заданий в срок при условии безаварийной работы	до 190 %	Заместитель директора по общим вопросам или руководитель подразделения
12	Машинист экскаватора	1. Увеличение межремонтного периода эксплуатации. 2. Обеспечение ритмичной бесперебойной работы	до 190 %	Заместитель директора по общим вопросам или руководитель подразделения
13	Рабочий	1. Своевременное выполнение заказов. 2. Отсутствие претензий к качеству.	до 190 %	Заместитель директора по общим вопросам или руководитель подразделения
14	Машинист котельной на угле	1. Обеспечение ритмичной бесперебойной работы оборудования и сетей. 2. Отсутствие претензий к качеству.	до 180 %	Заместитель директора по общим вопросам или руководитель подразделения
15	Машинист насосных установок	1. Обеспечение ритмичной бесперебойной работы оборудования и сетей. 2. Отсутствие претензий к качеству.	до 180 %	Заместитель директора по общим вопросам или руководитель подразделения
16	Уборщик служебных помещений	Содержание помещений и территории в нормальных санитарных условиях	до 95 %	Руководитель подразделения

### Порядок выплаты премий

1. Премирование рабочих производится ежемесячно.
2. На каждом участке производства должен быть обеспечен оперативный учет выполнения производственных заданий с учетом показателей премирования. В журналах заявок на изготовление продукции, ремонта того или иного оборудования должны проставляться сроки проведения работ (плановые и фактические), оценка качества работ заказчиком. Ответственный за оценку деятельности рабочего – руководитель подразделения.
3. Размер премии определяется в процентах к месячной тарифной ставке рабочего.

4. При наличии производственных упущений или нарушении трудовой дисциплины, полагающийся размер премии уменьшается частично или полностью.

**3.1.10. За выполнение особо важных и срочных работ** (связанных с устранением аварийной ситуации в эксплуатации инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения, санитарных условий, сохранности имущества) устанавливаются премии работникам, осуществляющим трудовую деятельность по рабочим профессиям.

**3.2. За достижение особо высоких результатов в производственной деятельности** (научной, научно-организационной, образовательной, информационной, патентно-лицензионной и других видов деятельности).

Размер премии определяется кадровой комиссией на основании представления руководителя.

**3.3. Директор вправе премировать отдельных работников, внесших наибольший личный вклад в научно-исследовательскую и научно-организационную деятельность института и (или) по иным веским основаниям, не перечисленным выше.**

Основанием для премирования по данному пункту является ходатайство руководителя соответствующего подразделения или заместителя директора по научной работе, ученого секретаря, либо личная инициатива самого директора.

Размер премии не фиксирован.

#### РАЗДЕЛ 4. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ

При отсутствии или недостатке финансирования директор, с учетом мнения кадровой комиссии института, имеет право снизить предусмотренный данным Положением размер стимулирующих выплат или приостановить отменить выплату надбавок и премий, как в целом, так и по отдельным позициям.

Решение о снижении, приостановлении, а также начале выплат надбавок и премий должно, по возможности, доводиться администрацией, до сотрудников официально, путем размещения его на внутреннем сайте ФНЦ Биоразнообразия ДВО РАН. –

Надбавки и премии, вводимые согласно настоящему Положению, могут применяться одновременно.

Начисление надбавок стимулирующего характера по данному Положению (за исключением п. 2.2 и п. 2.3) производится пропорционально отработанному времени.

Все надбавки и премии, предусмотренные данным Положением, могут быть отменены или уменьшены при нарушении сотрудником производственной и трудовой дисциплины.

Средства, поступающие по проектам, договорам, контрактам, грантам и из иных внебюджетных источников, расходуются на выплату заработной платы полностью согласно сметам расходов без создания резерва заработной платы для начисления отпускных и доплат до среднего заработка при прочих условиях его сохранения.

Порядок выплат основных видов надбавок и премий стимулирующего характера для данной категории работников определен постановлением Правительства Российской Федерации от 05 августа 2008 г. № 583, приказами Минздравсоцразвития РФ от 29 декабря 2007 г. № 818 и от 14 августа 2008 г. № 425 и последующими нормативными документами.

Врио Директора  
ФНЦ Биоразнообразия ДВО РАН



*Бергакт В. П.*  
23.09.2020

*Мельникова Т. В.*  
23.09.2020

Заместитель директора по экономическим вопросам



«22» сентября 2020 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об основных и дополнительных оплачиваемых отпусках**  
для работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки  
«ФНЦ биоразнообразия наземной биоты Восточной Азии»  
Дальневосточного отделения Российской академии наук

(ФНЦ Биоразнообразия ДВО РАН).

На основании главы 19 Трудового Кодекса РФ (от 30 декабря 2001г. № 197-ФЗ с изменениями и дополнениями в редакции федерального закона от 06.04.2015г. № 82-ФЗ) работникам ФНЦ Биоразнообразия ДВО РАН предусмотрено предоставление следующих видов основных и дополнительных отпусков с сохранением места работы (должности) и среднего заработка:

1. Основной ежегодный отпуск - согласно ст. 114 ТК РФ.
2. Удлинённый основной отпуск - для научных работников, имеющих ученые степени, согласно Постановлению Правительства РФ от 12 августа 1994г. № 949.
3. Дополнительный ежегодный отпуск работникам с ненормированным рабочим днем – согласно ст. 119 ТК РФ.
4. Дополнительный отпуск - согласно ст. 14 Закона РФ № 4520-1 от 19 февраля 1993г. "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях".
5. Дополнительный отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда – согласно ст. 117 ТК РФ.

**Порядок и условия предоставления основных и дополнительных отпусков.**

**1. Основной ежегодный отпуск** - согласно ст.115 ТК РФ предоставляется в размере 28 календарных дней.

Порядок и условия предоставления основного оплачиваемого отпуска регулируется в соответствии с требованиями главы 19 ТК РФ.

**2. Удлинённый основной отпуск** - согласно Постановлению Правительства РФ от 12 августа 1994г. № 949 для научных работников, имеющих ученые степени (предоставляемый ранее продолжительностью 36 рабочих дней - кандидатам и 48 рабочих дней - докторам наук предоставляется в соответствии со ст. 120 ТК РФ продолжительностью 42 календарных дня - кандидатам наук и 56 календарных дней - докторам наук.

Указанные отпуска предоставляются научным работникам, занимающим штатные должности, ученые степени по которым предусмотрены тарифно-квалификационными требованиями.

Предоставление удлиненных отпусков, как и замена части удлиненного отпуска, превышающая 28 календарных дней, денежной компенсацией (с учетом требований ст. 126 ТК РФ), является правом, но не обязанностью работодателя и осуществляется при наличии финансовой возможности ФНЦ Биоразнообразия ДВО РАН.

3. Дополнительный отпуск за работу с **ненормированным** рабочим днем предоставляется в качестве компенсации за повышенную нагрузку и допускаемую по распоряжению администрации работу по выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, которое не признается сверхурочным временем.

Допускаемая переработка сверх установленного рабочего времени должна быть связана лишь с производственной необходимостью.

### ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников ФНЦ Биоразнообразия ДВО РАН с ненормированным рабочим днем, которым может предоставляться дополнительный отпуск за работу с ненормированным рабочим днем, и максимальная продолжительность в разрезе должностных категорий (в соответствии со ст. 101 и 119 ТК РФ).

1. Директор (директор филиала) .....	7 календарных дней
2. Заместитель директора ФНЦ ..	12 календарных дней
3. Заместитель директора по общим вопросам филиала .....	8 календарных дней
4. Помощник директора по спец.вопросам (ГО и ЧС).....	8 календарных дней
5. Главный специалист по информации.....	8 календарных дней
6. Главный специалист по международным связям .....	8 календарных дней
7. Главный механик (энергетик) .....	8 календарных дней
8. Главный бухгалтер ФНЦ .....	12 календарных дней
9. Главный бухгалтер филиала .....	10 календарных дней
10. Заместитель главного бухгалтера.....	10 календарных дней
11. Ведущий (бухгалтер, экономист, специалист).....	8 календарных дней
12. Ведущий инженер (производств. подразделения).....	7 календарных дней
13. Начальник отдела (кадров, закупок, научно-организационного, информации и компьютерных технологий, юридического) .....	10 календарных дней
14. Заведующий опытно-экспериментального участка..	10 календарных дней
15. Заведующий (хозяйством, складом).....	7 календарных дней
16. Старший инспектор, (ОК, спецчасти) .....	8 календарных дней
17. Старший специалист .....	8 календарных дней
18. Специалист по кадрам .....	7 календарных дней
19. Техник.....	7 календарных дней
20. Делопроизводитель .....	7 календарных дней
21. Инженер по закупкам товаров.....	7 календарных дней
22. Водитель .....	8 календарных дней
23. Главный государственный инспектор .....	12 календарных дней
24. Заместитель главного государственного инспектора .....	12 календарных дней
25. Старший государственный инспектор .....	10 календарных дней
26. Участковый государственный инспектор .....	10 календарных дней
27. Государственный инспектор .....	6 календарных дней

Учет работ, выполняемых во внеурочное время, возлагается на руководителей подразделений и фиксируется в журналах учета рабочего времени.

Руководители подразделений несут личную ответственность за правильность учета и достоверность работ, выполняемых во внеурочное время.

Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день на части не делится, присоединяется к основному ежегодному отпуску (или его части), денежной компенсацией не заменяется, на следующий рабочий год не переносится.

Учитывая финансовые возможности ФНЦ Биоразнообразия ДВО РАН, его производственную ситуацию, дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день может быть предоставлен продолжительностью не менее 3 и не более 12 календарных дней.

Работники, занимающие должности, указанные в данном Перечне, но работающие с неполным рабочим временем, к работе во внеурочное время не привлекаются и им дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день не предоставляется.

**4. Дополнительный отпуск** согласно ст. 14 Закона РФ № 4520-1 от 19 февраля 1993г. "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях", которая предусматривала предоставление дополнительных 7 рабочих дней к отпуску в остальных районах, где установлены районные коэффициенты и процентные надбавки к заработной плате, предоставляется всем работникам института, получающим процентную надбавку к заработной плате и р/коэффициент, проживающим в южных районах Дальнего Востока, продолжительностью 8 календарных дней в соответствии со ст. 120 ТК РФ.

Данный дополнительный отпуск предоставляется всем работникам сверх всех полагающихся им отпусков независимо от времени их использования и может быть по письменному заявлению работника заменен денежной компенсацией с учетом требований ст. 126 ТК РФ (при наличии финансовой возможности ФНЦ Биоразнообразия ДВО РАН).

**5. Дополнительный отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда** предоставляется работникам, занятым на работах, связанных с неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов, в соответствии со "Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день" (утвержден постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.74 г. № 298/П-22 с последующими изменениями и дополнениями).

Данный дополнительный отпуск предоставляется работникам заповедника «Уссурийский» -филиала ФНЦ Биоразнообразия ДВО РАН, согласно проведенной и действующей в настоящее

время аттестации рабочих мест, впредь до разработки и утверждения нового перечня производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу по этому основанию, установлению минимальной продолжительности этого отпуска и условий его предоставления Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по



Право на данный дополнительный отпуск из расчета продолжительности 7 календарных дней за год (учитывается только фактически отработанное в соответствующих условиях время) подтверждается ежегодным приказом директора филиала согласно ходатайству работника, ответственного за организацию охраны труда в филиале.


Дополнительный отпуск за работу во вредных условиях предоставляется ежегодно, как правило, одновременно с предоставлением основного отпуска. Перенос этого дополнительного отпуска на следующий год, досрочный отзыв, замена его денежной компенсацией не допускается (ст. 124, 125 и 126 ТК РФ).

### **Заключение**

Данное Положение действует до принятия Правительством Российской Федерации иных норм, правил и условий предоставления и расчета основных и дополнительных отпусков.

Данное Положение вступает в силу с момента его утверждения директором ФНЦ Биоразнообразия ДВО РАН (с учетом мнения профсоюзного комитета) и является приложением к коллективному договору.

Врио Директора  
ФНЦ Биоразнообразия ДВО РАН

 Бузгаков В.П.  
23.09.2020



Федеральное государственное учреждение науки  
«Федеральный научный центр биоразнообразия  
наземной биоты Восточной Азии»  
Дальневосточного отделения Российской академии наук

В данном документе прошито 53 листов

Председатель ШЮ  
Биолого-почвенного института  
ДВО РАН

