

МИНОБРНАУКИ России

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

ПРИКАЗ

« 09 » августа 2021 г.

№ 86

пгт. Научный

*Об утверждении
Положения об оплате труда*

Во исполнение приказа Минобрнауки России от 01.02.2021 № 72 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки»

ПРИКАЗЫВАЮ

Утвердить Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного учреждения науки «Крымская астрофизическая обсерватория РАН».

Директор



А.Н. Ростопчина-Шаховская



УТВЕРЖДЕНО:

Приказом от 09.08.2021 № 86

ФГБУН «КрАО РАН»

А.Н. Ростопчина-Шаховская

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ППОО ФГБУН «КрАО РАН»

С.А. Артеменко

Положение

об оплате труда работников федерального государственного бюджетного учреждения науки «Крымская астрофизическая обсерватория РАН»

1. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного учреждения науки «Крымская астрофизическая обсерватория РАН» (далее – Положение), разработано в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казённых учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 33, ст. 3852; № 40, ст. 4544; 2010, № 52, ст. 7104; 2012, № 21, ст. 2652; № 40, ст. 5456; 2013, № 5, ст. 396; 2014, № 4, ст. 373), с учетом Приказов Министерства науки и высшего образования Российской Федерации № 72 от 1 февраля 2021 г. «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки», от 1 февраля 2021г. № 73 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по видам экономической деятельности «Деятельность творческая, деятельность в области искусства и организации развлечений» и «Деятельность библиотек, архивов, музеев и прочих объектов культуры», а также нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, принятыми в связи с введением новых систем оплаты труда, Межотраслевым соглашением по организациям, подведомственным Министерству науки и высшего образования Российской Федерации на 2021 – 2023 годы.

2. Положение регулирует порядок оплаты труда всех категорий работников федерального государственного бюджетного учреждения науки «Крымская астрофизическая обсерватория РАН» (далее – ФГБУН «КраО РАН»).

3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников ФГБУН «КраО РАН» за счет всех источников финансирования, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установление размеров окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера. Система оплаты труда призвана стимулировать эффективность и качество работы работников в выполнении поставленных задач, обеспечивать достойный уровень их материального обеспечения в соответствии с квалификацией, результативностью труда и реально отработанным рабочим временем.

4. Фонд оплаты труда работников ФГБУН «КраО РАН» формируется на календарный год за счет всех источников финансирования.

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

5. Размеры должностных окладов работников ФГБУН «КраО РАН», занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

6. Размеры окладов работников ФГБУН «КраО РАН», осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

7. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, выплат стимулирующего характера, в том числе премиальные выплаты.

8. Заработная плата каждого работника ФГБУН «КраО РАН» зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

9. Месячная заработная плата работников ФГБУН «КраО РАН», полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших норму труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

10. Основными элементами системы оплаты труда являются должностной оклад, компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты

и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты). Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда ФГБУН «КраО РАН».

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

11. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, выплаты стимулирующего характера, выплата за выслугу лет, выплаты компенсационного характера вносятся в трудовой договор. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера, установленные на определенный период, также отражаются в трудовом договоре.

12. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится в соответствии с настоящим Положением пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совмещения, производится отдельно по каждой из должностей.

II. Оплата труда работников ФГБУН «КраО РАН», занимающих должности научных работников, руководителей научных подразделений и служащих

13. Размеры должностных окладов работников ФГБУН «КраО РАН», занимающих должности научных работников, руководителей научных подразделений и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

Размеры должностных окладов работников ФГБУН «КраО РАН», занимающих должности научных работников, руководителей научных подразделений и служащих и не включенных в ПКГ, устанавливаются в зависимости от сложности труда.

14. Размеры должностных окладов работников ФГБУН «КраО РАН», занимающих должности служащих, в том числе научных работников, приведены в Приложении № 1 к настоящему Положению.

15. В должностных окладах работников ФГБУН «КраО РАН», занимающих должности научных работников, руководителей научных структурных подразделений и ученого секретаря, квалификационные требования к которым согласно Разделу II "Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других

служащих" (утв. Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 № 37) содержат наличие ученой степени, учтены доплаты за наличие соответствующей ученой степени кандидата наук и доктора наук.

16. С учетом условий труда работникам ФГБУН «КраО РАН», занимающих должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктом IV настоящего Положения.

17. Работникам ФГБУН «КраО РАН», занимающих должности научных работников, руководителей научных подразделений и служащих, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктом V настоящего Положения.

III. Оплата труда работников ФГБУН «КраО РАН», осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих

18. Размеры окладов работников ФГБУН «КраО РАН», осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

19. Размеры должностных окладов работников ФГБУН «КраО РАН», осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, приведены в Приложении № 2 к настоящему Положению.

20. С учетом условий труда работникам ФГБУН «КраО РАН», осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктом IV настоящего Положения.

21. Работникам ФГБУН «КраО РАН», осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктом V настоящего Положения.

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

23. 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 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081; Российская газета, 2008, № 30), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 738н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный №

13145; Российская газета, 2009, № 15), от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714; Российская газета, 2010, № 237) и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284; Российская газета, 2014, № 118), работникам ФГБУН «КрАО РАН» могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

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

24. Оплата труда работников ФГБУН «КрАО РАН», занятых на работах с вредными, опасными и особыми условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

25. 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.

26. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам ФГБУН «КрАО РАН» устанавливается доплата и срок, на который она устанавливается, по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

27. Доплата за работу в ночное время производится работникам ФГБУН «КрАО РАН» за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; № 30, ст. 3014, ст. 3033; 2003, № 27, ст. 270; 2004, № 18, ст. 1690; № 35, ст. 3607; 2005, № 1, ст. 27; № 13, ст. 1209; № 19, ст. 1752; 2006, № 27, ст. 2878; № 41, ст. 4285; № 52, ст. 5498; 2007, № 1, ст. 34; № 17, ст. 1930; № 30, ст. 3808; № 41, ст. 4844; № 43, ст. 5084; № 49, ст. 6070; 2008, № 9, ст. 812; № 30, ст. 3613; № 52, ст. 6235, ст. 6236; 2009, № 1, ст. 17, ст. 21; № 19, ст. 2270; № 29, ст. 3604; № 30, ст. 3732, ст. 3739; № 46, ст. 5419; № 48, ст. 5717; № 50, ст. 6146; 2010, № 31, ст. 4196; № 52, ст. 7002; 2011, № 1, ст. 49; № 25, ст. 3539; № 27, ст. 3880; № 30, ст. 4586, ст. 4590, ст. 4591, ст. 4596; № 45, ст. 6333, ст. 6335; № 48, ст. 6730, ст. 6735; № 49, ст. 7015, ст. 7031; № 50, ст. 7359; № 52, ст. 7639; 2012, № 10, ст. 1164; № 14, ст. 1553; № 18, ст. 2127; № 31, ст. 4325; № 47, ст. 6399; № 50, ст. 6954, ст. 6957, ст. 6959; № 53, ст. 7605; 2013, № 14, ст. 1666, ст. 1668; № 19, ст. 2322, ст. 2326, ст. 2329; № 23, ст. 2866, ст. 2883; № 27, ст. 3449, ст. 3454, ст. 3477; № 30, ст. 4037; № 48, ст. 6165; № 52, ст. 6986; 2014, № 14, ст. 1542, ст. 1547, ст. 1548; № 19, ст. 2321; № 23, ст. 2930; № 26, ст. 3405; № 30, ст. 4217; «Официальный интернет-портал правовой информации» (www.pravo.gov.ru), 5 ноября 2014 г.) (далее – Трудовой кодекс Российской Федерации), постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения

оплаты труда за работу в ночное время» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 30, ст. 3640), и Межотраслевым соглашением по организациям, подведомственным Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021-2023 гг.

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 40 % должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Продолжительность работы в ночное время уравнивается с учетом продолжительности в дневное время, когда это требуется по условиям труда (дежурный, сторож (вахтер).

В случае привлечения работника по инициативе работодателя к работе в выходной или нерабочий праздничный день, такая работа оплачивается в размере двойной ставки оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы.

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

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

28. Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам ФГБУН «КраО РАН» устанавливается в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Работникам, получающим оклад (должностной оклад) и привлекавшимся к работе в выходные и (или) нерабочие праздничные дни сверх месячной нормы рабочего времени, если эта работа не компенсировалась предоставлением им другого дня отдыха, осуществляется оплата за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день, включающая наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда.

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

V. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

30. В целях поощрения работников ФГБУН «КраО РАН» за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818 (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 1 февраля 2008 г., регистрационный № 11080; Российская газета, 2008, № 28), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 739н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный № 13146; Российская газета, 2009, № 15) и от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской

Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714; Российская газета, 2010, № 237), работникам ФГБУН «КрАО РАН» устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

31. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (за исключением выплат стимулирующего характера за выполнение работ по программам РАН) устанавливаются научным работникам, в том числе руководителям научных подразделений и учёному секретарю ФГБУН «КрАО РАН», приказом директора ФГБУН «КрАО РАН» сроком на 1 год на основе рейтинга научного работника в зависимости от личного вклада каждого научного работника ФГБУН «КрАО РАН» в осуществление основных задач и функций, определённых Уставом ФГБУН «КрАО РАН», в выполнение государственного задания.

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

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

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

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

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

- чтение лекций и/или проведение практических занятий со студентами базовых кафедр и/или аспирантами научными работниками ФГБУН «КрАО РАН», не являющимися штатными преподавателями соответствующих учебных заведений;
- руководство научно-исследовательской работой студентов и аспирантов;
- работа в экспертных комиссиях;
- выполнение постоянных персональных поручений руководства ФГБУН «КрАО РАН» по научно-организационной работе;

- внештатное выполнение функций руководителя отдела (лаборатории) или учёного секретаря ФГБУН «КраО РАН»;
 - редактирование научных изданий;
 - участие в организации и проведении научных мероприятий (конференций, семинаров и т.д.);
- б) разработку и/или освоение новых передовых методов исследования или технологий;
- в) создание новых приборов, программного обеспечения, измерительных и технологических установок, испытательных стендов и т.п, их внедрение в работу на объектах ФГБУН «КраО РАН»;
- г) непосредственное постоянное участие в поддержании в рабочем состоянии существующей материальной базы;
- д) за достижение установленного для данной должности научного работника целевого показателя публикационной активности в рецензируемых российских и зарубежных научных изданиях, индексируемых в базах данных «Сеть науки» (Web of Science) и/или «Скопус» (Scopus) (далее – Целевой показатель), за год, предшествующий текущему, в % от должностного оклада.

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

34. Величина выплат стимулирующего характера научным работникам, руководителям научных подразделений, ученому секретарю ФГБУН «КраО РАН» должна обеспечивать достижение ФГБУН «КраО РАН» выполнения государственного задания и показателей дорожной карты.

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

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

выполнение дополнительного объема работ, связанного с содействием в выполнении заданий Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, обеспечением исследований по договорам гражданско-правового характера (договорам подряда, договорам возмездного оказания услуг), грантам российских и международных фондов на проведение исследований, разработок и других работ, предусмотренных уставом ФГБУН «КраО РАН»;

высокой квалификации и качества выполнения производственных заданий;

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

статистических форм отчетности;

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

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

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

других видов работ, обеспечивающих выполнение установленного государственного задания.

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

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

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

39. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет работникам ФГБУН «КраО РАН», осуществляющим трудовую деятельность по профессиям служащих (за исключением научных работников) свыше 25 лет, при отсутствии перерывов в работе в ФГБУН «КраО РАН» более одного года, устанавливаются в размере 15% от должностного оклада. В выслугу лет включается работа по основному месту работы в ФГБУН «КраО РАН» не менее чем на 0,5 ставки, в том числе дистанционным работникам.

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

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

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

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

отсутствие замечаний со стороны работников, занимающих должности служащих, к

качеству выполняемых работ;

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

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

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

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

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

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

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

45. Стимулирующие выплаты работникам ФГБУН «КрАО РАН», занимающим должности служащих или выполняющим работы по профессиям рабочих во внебюджетных подразделениях ФГБУН «КрАО РАН» выплачиваются за счет средств от приносящей доход деятельности в соответствии с п. 37-45 данного Положения.

46. Премияльные выплаты за месяц, квартал, год работникам ФГБУН «КрАО РАН» вне зависимости от занимаемых должностей носят единовременный характер и назначаются приказом директора ФГБУН «КрАО РАН» с учетом личного вклада каждого работника при условии выполнении плана НИР, достижение показателей Государственного задания и экономии средств фонда оплаты труда. Размер выплат устанавливается комиссией по стимулирующим выплатам по предложению руководителей подразделений в пределах выделенных подразделению сумм. Предложения по АУП вносятся на заседание комиссии директором, заместителем директора или начальником ПЭО.

Премияльные выплаты научным работникам за лучшую научную работу, лучшую монографию ФГБУН «КрАО РАН», за лучшую научную работу молодых ученых устанавливаются по результатам конкурсов, проводимых в соответствии с положениями, принятыми Ученым советом.

Премияльные выплаты всем категориям работников Института могут также устанавливаться:

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

47. Премирование работников ФГБУН «КраО РАН» производится в пределах фонда выплат стимулирующего характера, образованного как за счет бюджетных средств, поступающих на оплату труда, так и за счет средств, поступающих на оплату труда по проектам, договорам, контрактам, грантам и из иных внебюджетных источников.

48. Работник, получивший дисциплинарное взыскание в периоде, по итогам которого осуществляется премирование, может быть не представлен к премированию или премия ему может быть уменьшена.

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

50. При установлении премиальных выплат стимулирующего характера работникам ФГБУН «КраО РАН» учитывается:

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

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

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью ФГБУН «КраО РАН»;

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

При наличии действующего выговора премия работнику ФГБУН «КраО РАН» не выплачивается.

51. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются директором ФГБУН «КраО РАН» по согласованию с руководителем подразделения в пределах фонда оплаты труда, сформированного из всех источников. Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничены.

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

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

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

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

VI. Совместительство

56. Работники ФГБУН «КраО РАН» в соответствии с трудовым законодательством имеют право заключать трудовые договора о выполнении в свободное от основной работы время другой оплачиваемой работы.

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

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

58. Помимо своей основной работы работники ФГБУН «КраО РАН» могут выполнять иную работу на условиях совместительства в объеме до 0,5 ставки (согласно ст.284 и 285 ТК РФ) другой соответствующей уровню квалификации должности при условии выполнения работы по основной должности.

59. Оплата работ по договорам с заказчиками по грантам РНФ и других фондов производится в соответствии с условиями заключенных договоров и совместительством не считается.

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

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

61. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера ФГБУН «КраО РАН» устанавливаются на 10 % ниже должностного оклада директора ФГБУН «КраО РАН» приказами по ФГБУН «КраО РАН».

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

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

VIII. Комиссия по стимулирующим выплатам

63. Для решения вопросов, связанных с назначением премиальных выплат стимулирующего характера работникам ФГБУН «КраО РАН», уменьшения размера стимулирующих выплат за допущенные нарушения или невыполнение условий трудового

договора приказом директора создается комиссия по стимулирующим выплатам.

В состав комиссии входят заместители директора по науке и общим вопросам, главный бухгалтер, начальник ПЭО, начальник ОК, председатель ППОО, председатель совета молодых ученых. В состав комиссии могут также входить руководители структурных подразделений, представитель ППОО.

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

65. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости.

Руководитель подразделения, сотрудник которого допустил нарушения или не выполнил установленные показатели, в месячный срок подает в отдел кадров соответствующее представление. Начальник отдела кадров извещает об этом всех членов комиссии. Комиссия рассматривает поступившие представления и может принять решение о размере уменьшения стимулирующих выплат.

66. Решения комиссии оформляются протоколом и подписываются членами комиссии. Данный протокол является основанием для издания директором приказа об установлении премиальных стимулирующих выплат, либо уменьшении работникам стимулирующих выплат.

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

IX. Другие вопросы оплаты труда

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

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

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

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

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

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

74. Выплаты по договорам, участникам работ по грантам РНФ и другим грантам организаций, перечисленных в Перечне, утвержденном соответствующим Постановлением Правительства РФ, договорам с Минобрнауки России и иными заказчиками выплаты стимулирующего характера в том числе премии, максимальными размерами не ограничиваются.

Х. Заключительные положения

75. Данное Положение вступает в силу с момента его утверждения директором ФГБУН «КраО РАН». В данное положение могут быть внесены изменения, согласованные с СПОО ФГБУН «КраО РАН».

76. Действие данного Положения распространяется на:

- работников, занимающих общеотраслевые должности служащих и рабочих с 1 ноября 2021 г.;

- работников, занимающих должности научных работников и руководителей научных структурных подразделений с 1 февраля 2022 г.

77. Действие Приложения № 4 к данному Положению распространяется на:

- работников, занимающих общеотраслевые должности служащих и рабочих с 1 января 2022 г.;

- работников, занимающих должности научных работников и руководителей научных структурных подразделений с 1 февраля 2022 г.

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

Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников третьего уровня

Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
2 квалификационный уровень	
Инженер- исследователь	17 000,00
4 квалификационный уровень	
Главный инженер проекта	22 568,00
Главный инженер лаборатории	22 568,00

Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений

Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	
Младший научный сотрудник	23 800,00
Научный сотрудник	25 000,00
2 квалификационный уровень	
Старший научный сотрудник	27 900,00
3 квалификационный уровень	
Ведущий научный сотрудник	35 500,00
4 квалификационный уровень	
Главный научный сотрудник	42 000,00
Заведующий научно-исследовательским подразделением (отделом, лабораторией)	42 000,00
Ученый секретарь	42 000,00

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"

Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	
Дежурный	13 000,00
Машинистка	13 000,00
Кассир	13 000,00
Табельщик	13 000,00
Архивариус	13 000,00
Делопроизводитель	13 000,00
Секретарь	13 000,00

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

Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	
Лаборант	13 800,00
Техник	13 800,00
Товаровед	13 800,00
Администратор	13 800,00
2 квалификационный уровень	
Заведующий канцелярией	15 200,00
Заведующий складом	15 200,00
Заведующий хозяйством	15 200,00
Старший лаборант	15 200,00
Техник 2 категории	15 200,00
3 квалификационный уровень	
Техник 1 категории	16 300,00
5 квалификационный уровень	
Заведующий электромастерской	19 300,00
Заведующий ЭТО	19 300,00
Заведующий отделом по текущему ремонту зданий и сооружений	19 300,00
Заведующий хозяйственным подразделением	19 300,00
Заведующий автотранспортным подразделением	19 300,00

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

Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	
Инженер	19 600,00
Инженер по инженерно-технической информации	19 600,00
Инженер-электроник	19 600,00
Специалист по охране труда	19 600,00
Специалист по пожарной безопасности	19 600,00
Экономист	19 600,00
Юрисконсульт	19 600,00
Бухгалтер	19 600,00
2 квалификационный уровень	
Бухгалтер 2 категории	21 200,00
Инженер 2 категории	21 200,00
Инженер-электроник 2 категории	21 200,00
Экономист 2 категории	21 200,00

3 квалификационный уровень	
Бухгалтер 1 категории	22 400,00
Экономист 1 категории	22 400,00
Инженер 1 категории	22 400,00
Инженер 1 категории (наука)	22 400,00
Инженер-электроник 1 категории	22 400,00
Инженер-механик 1 категории	22 400,00
Инженер-конструктор 1 категории	22 400,00
Юрисконсульт 1 категории	22 400,00
Инженер по подготовке кадров 1 категории	22 400,00
Инженер по материально-техническому снабжению 1 категории	22 400,00
Администратор вычислительной сети 1 категории	22 400,00
Специалист по охране труда 1 категории	22 400,00
4 квалификационный уровень	
Ведущий бухгалтер	23 900,00
Ведущий инженер	23 900,00
Ведущий инженер-конструктор	23 900,00
Ведущий инженер-программист	23 900,00
Ведущий специалист по кадрам	23 900,00
Ведущий экономист	23 900,00
5 квалификационный уровень	
Заместитель главного бухгалтера	32 000,00

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"

Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	
Начальник отдела информатизации и защиты информации	27 800,00
Начальник отдела безопасности и гражданской обороны	27 800,00
Начальник отдела кадров	27 800,00
Начальник планово-экономического отдела	27 800,00
Начальник опытного производства	27 800,00
2 квалификационный уровень	
Главный энергетик	29 100,00
Главный инженер	29 100,00
Главный инженер отдела	29 100,00

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

Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
3 квалификационный уровень	
Научный редактор 1 категории	22 400,00

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

Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
Библиотекарь	16 400,00
Библиограф	16 400,00

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

Заведующий библиотеки	19 300,00
-----------------------	-----------

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

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	Должностной оклад, руб.
1 разряд	13 000,00
2 разряд	13 200,00
3 разряд	13 500,00
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	Должностной оклад, руб.
4 разряд	14 000,00
5 разряд	14 500,00
2 квалификационный уровень	
6 разряд	15 000,00
7 разряд	15 500,00
3 квалификационный уровень	
8 разряд	16 500,00

РЕЙТИНГОВАЯ СТИМУЛИРУЮЩАЯ ВЫПЛАТА НАУЧНОГО РАБОТНИКА

- 1. Рейтинговые стимулирующие выплаты** устанавливаются на основе индивидуального рейтинга, рассчитываемого не позже третьего месяца года, в котором осуществляется выплата рейтинговых надбавок, на основе показателей работы научного работника, руководителя научного подразделения, ученого секретаря ФГБУН «КрАО РАН» за предыдущие три календарных года.
- Рейтинг (индивидуальный показатель результативности научного работника) является суммой баллов, начисляемых в соответствии с нижеприведенной методикой. В расчет принимаются только те результаты, которые получены при работе в ФГБУН «КрАО РАН» и официально к нему отнесены (наличие наименования ФГБУН «КрАО РАН», как места работы авторов).
- Для работников, работающих в ФГБУН «КрАО РАН» менее трех лет, при расчете индивидуального рейтинга для выплат надбавок стимулирующего характера учитываются их результаты, полученные по прежнему основному месту работы.
Для внешних совместителей, работающих в ФГБУН «КрАО РАН», к полученной сумме баллов применяется коэффициент, равный доле ставки в ФГБУН «КрАО РАН», за исключением публикаций, имеющих указание на ФГБУН «КрАО РАН» как единственное место работы.
Для внутренних совместителей рейтинговая выплата учитывается только по одному месту работы.
- В случае приема на работу после издания ежегодного приказа об установлении рейтинговых выплат, расчет индивидуального рейтинга и выплата рейтинговой надбавки производятся с месяца, следующего за месяцем приема на работу – при приеме после 15 числа, с месяца приема на работу – при приеме до 15 числа.
- Методика вычисления рейтинга (индивидуального показателя результативности научного работника):
 - Баллы за публикации в рецензируемых периодических журналах.
За публикацию статьи или полного текста конференционного доклада в рецензируемом российском или зарубежном журнале устанавливается количество баллов, равное импакт-фактору журнала в соответствующем году, умноженному на коэффициент 90 для российских журналов и на коэффициент 60 для зарубежных журналов. Для журналов, не имеющих импакт-фактора, или с импакт-фактором менее 0.2, импакт-фактор считается равным 0.2. Импакт-факторы журналов определяются по Scimago Journal & Country Rank либо непосредственно с сайтов журналов. Если импакт-фактор журнала за расчетный год неизвестен, то ему присваивается значение, соответствующее предшествующему году. Русскоязычным источникам, имеющим переводную версию, присваивается импакт-фактор этой версии. Публикации в периодических изданиях

учитываются, если журнал отслеживаются международными системами цитирования Web of Science и/или Scopus.

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

Публикации в Известиях КраО премируются в соответствии с порядком, принятым на заседании Ученого совета ФГБУН «КраО РАН».

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

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

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

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

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

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

Книги с единым авторским коллективом оцениваются по их полному объему.

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

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

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

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

- Баллы за участие в конференциях.

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

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

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

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

- Баллы за участие в семинарах ФГБУН «КрАО РАН»

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

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

- Баллы за защиту диссертаций.

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

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

- Баллы за патенты.

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

- Баллы за руководство соискателями ученой степени и дипломниками.

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

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

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

- Баллы за рецензирование статей.

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

- Баллы за написание официального отзыва на диссертацию.

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

6. При определении индивидуального рейтинга научных работников, работающих в ФГБУН «КрАО РАН» по совместительству, в расчет принимаются только те результаты, которые получены при работе в ФГБУН «КрАО РАН» и официально к нему отнесены

(наличие наименования ФГБУН «КрАО РАН» или Crimean Astrophysical Observatory как места работы авторов)

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

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

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

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

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

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

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

Научные сотрудники могут ознакомиться с рейтингами не позже чем за 10 дней до начала их применения. При обнаружении ошибок и неточностей в БД сотруднику следует обратиться к Ученому секретарю для исправления неточностей.

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

12. Баллы за участие в научных мероприятиях (конференциях, симпозиумах и т.д.) рассчитываются на основе специальной формы, заполняемой сотрудником. Форма

предусматривает ввод исчерпывающей и подтверждаемой информации о самой конференции и представленном на ней докладе.

13. Рейтинг научных работников утверждается директором и является основанием для издания приказа. Конкретный размер рейтинговой надбавки устанавливается прямо пропорционально индивидуальному рейтингу научного работника и объему средств Фонда, предназначенных для выплаты рейтинговых надбавок научных работников, при этом, учитывая существенное различие в характере и условиях выполняемой работы, доля индивидуального рейтинга, превышающая двойной средний рейтинг но не превышающая учетверенный средний рейтинг по Институту (вычисляется Ученым секретарем) включается в расчет размера надбавки с коэффициентом 0,5 а доля индивидуального рейтинга, превышающая учетверенный средний рейтинг по Институту включается в расчет размера надбавки с коэффициентом 0,1.

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

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

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

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

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

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

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

Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ (повышающий коэффициент) для работников, занимающих должности научных сотрудников, квалификационные требования которых не предусматривают наличие ученой степени*:

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

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

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

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

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

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