

УТВЕРЖДЕНО
Приказом ЯНЦ КМП
от «30» декабря 2022 г. № 08-06/369



СОГЛАСОВАНО
Выписка из протокола
Первичной профсоюзной
организации ЯНЦ КМП
от «30» декабря 2022 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Федерального государственного
бюджетного научного учреждения «Якутский научный центр
комплексных медицинских проблем», финансируемого из
федерального бюджета и иных источников

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного научного учреждения "Якутский научный центр комплексных медицинских проблем", финансируемого из федерального бюджета и иных источников (далее – Положение) устанавливает систему оплаты труда работников и руководителя учреждения.

Федеральное государственное бюджетное научное учреждение "Якутский научный центр комплексных медицинских проблем" (ЯНЦ КМП, учреждение)- учреждение подведомственное Министерству науки и высшего образования Российской Федерации.

1.2. Настоящее Положение об оплате труда работников разработано в соответствии:

- с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, N 33, ст. 3852; 2017, N 47, ст. 6985) (далее - постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583), с учетом Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2008 г. N 425н (признан Министерством юстиции Российской Федерации не нуждающимся в государственной регистрации, письмо Министерства юстиции Российской Федерации от 25 августа 2008 г. N 01/8393-АВ), в который были внесены изменения приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. N 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный N 32284);

- с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»,

- с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»,

- с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»,

- с приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 1 февраля 2021 г. N 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";

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. N 822 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 4 февраля 2008 г., регистрационный N 11081), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. N 738н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный N 13145), от 17 сентября 2010 г. N 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный N 18714) и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. N 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный N 32284);

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. N 818 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 февраля 2008 г., регистрационный N 11080), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития

Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. N 739н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный N 13146) и от 17 сентября 2010 г. N 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный N 18714).

1.3. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования (далее – финансовое обеспечение).

Положение регулирует Порядок оплаты труда работников учреждения, занимающих научно-технические, общепрофессиональные должности служащих и работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих. Учреждение ведет раздельный учет по операциям со средствами по каждому источнику финансирования.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается Коллективным договором, соглашением, настоящим локальным нормативным актом, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Саха (Якутия), содержащими нормы трудового права.

1.5. При утверждении Положения об оплате труда работников учреждения учитывается мнение представительного органа работников ЯНЦ КМП.

1.6. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения, сформированного на календарный год. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных (кроме районного и северного коэффициентов) и стимулирующих выплат.

Применение повышающих коэффициентов начинается с даты возникновения правовых оснований для соответствующих коэффициентов (присвоение ученой степени, звания и т.д.)

1.7. Фонд оплаты труда работников формируется из финансового обеспечения учреждения.

1.8. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников учреждений как по основным должностям, так и по должностям, замещаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится раздельно по каждой из должностей.

1.9. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

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

1.11. Фиксированный размер оклада, размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору). Штатные единицы, финансируемые за счет средств федерального бюджета, приведены в приложении № 1. При недостаточности бюджетных средств, стимулирующие выплаты могут финансироваться за счет средств от приносящей доход иной деятельности, что предусматривается в соответствующих сметах. 1.12. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

1.13. Основой при планировании фонда оплаты труда работников учреждения является среднегодовая штатная численность работников, предусмотренная штатным расписанием.

1.14. При изменении штатной численности работников в течение года утвержденный годовой фонд оплаты труда пересчитывается исходя из новой штатной численности работников с учетом количества месяцев содержания вводимых или выводимых должностей.

1.15. Фонд оплаты труда работников учреждения подлежит перерасчету и корректировке в случаях:

- увеличения (индексации) окладов (должностных окладов);
- изменения штатов в связи с проводимыми организационно-штатными мероприятиями, повлекшими изменение штатной численности, изменение объемов работ и соответственно переходом на штаты с меньшими объемными показателями, внедрение новой техники (оборудования), новых технологий, средств охранной сигнализации и других технических средств;
- существенных изменений условий оплаты труда.

1.16. Изменения в фонд оплаты труда работников учреждения вносятся путем внесения изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

1.17. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами учреждения о выплатах социального характера или коллективным договором. Экономия фонда оплаты труда может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера

1.18. Положение вступает в действие с 01 января 2023 г.

1.19. По инициативе руководителя учреждения, по согласованию с Ученым советом и собранием трудового коллектива Положение (его отдельные пункты) может быть изменено.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Системы оплаты труда работников устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях;

- настоящего Порядка;
- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878);

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

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников ведущих научные исследования и разработки устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к научно-техническим работникам по квалификационным уровням ПКГ, утверждаемых в установленном порядке. Размеры окладов по соответствующим ПКГ приведены в таблице 1 приложения №2 настоящего Положения.

2.3. Размеры окладов общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общеотраслевых должностей служащих по квалификационным уровням ПКГ, утверждаемых в установленном порядке. Размеры окладов по соответствующим ПКГ приведены в таблице 2 приложения № 2 настоящего Положения.

2.4. Размеры окладов работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. Размеры окладов по соответствующим ПКГ приведены в таблице 3 приложения № 2 настоящего Положения.

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

2.5. С учетом условий труда работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 Положения.

2.6. Работникам учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 Положения.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера.

В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам ЯНЦ КМП осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1. За работу в районах с особыми климатическими условиями к заработной плате работников учреждений применяются:

- а) районные коэффициенты (в размере 40%);
- г) процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (в размере 80%).

3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Оплата труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными 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.

3.3. 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).

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 учреждений устанавливается доплата по соглашению сторон, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждений за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878) и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, N 30, ст. 3640).

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время работникам учреждений устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, трудовыми договорами, а также отраслевым (межотраслевым) соглашением.

Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам учреждений устанавливаются в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2017, N 25, ст. 3594).

Повышающий коэффициент к окладу водителям за ненормированность устанавливается в размере 25%.

3.4. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

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

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.

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

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

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

Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется при наличии финансового обеспечения.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением, коллективным договором, локальным

нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в виде контрактной доплаты к должностному окладу.

Контрактная доплата к окладу может быть установлена работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении контрактной доплаты и ее размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении каждого работника на определенный срок, но не более одного года, приказом по учреждению на основании представления руководителя структурного подразделения. Коэффициент отменяется при ухудшении показателей в работе, окончании особо важных (срочных) работ, а также в случае уменьшения объемов финансирования.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью мотивации работников учреждений к повышению уровня квалификации. Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются за наличие ученой степени в следующих размерах:

№№ п/п	Наименование должностей	Повышающий коэффициент (в % к окладу)
I квалификационный уровень		
1	Младший научный сотрудник	0
1.1	Младший научный сотрудник со степенью кандидата наук	28
2	Научный сотрудник	10
2.1	Научный сотрудник со степенью кандидата наук	38
II квалификационный уровень		
3	Старший научный сотрудник	0
3.1	Старший научный сотрудник со степенью кандидата наук	24
3.2	Старший научный сотрудник со степенью доктора наук	56
III квалификационный уровень		
4	Заведующий лабораторией	0
4.1	Заведующий лабораторией со степенью кандидат наук	21
4.2	Заведующий лабораторией со степенью доктор наук	48
IV квалификационный уровень		
5	Заведующий отделом	0
5.1	Заведующий отделом со степенью кандидат наук	18
5.2	Заведующий отделом со степенью доктор наук	41
6	Ученый секретарь	0
6.1	Ученый секретарь со степенью кандидата наук	18
6.2	Ученый секретарь со степенью доктора наук	41

4.4. Выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет)

Процентная надбавка за стаж непрерывной работы к должностным окладам (ставкам) работников выплачивается в следующих размерах:

Стаж непрерывной работы	Процентная надбавка
от 1 до 3 лет	0,05
от 3 до 5 лет	0,10
свыше 5 лет	0,15

Право на выплату процентной надбавки за стаж непрерывной работы (выслугу лет) имеют все работники, работающие на штатных должностях учреждения по Приложению №1 к настоящему Положению.

4.5. Выплаты стимулирующего характера для научных работников учреждений производится по результатам оценки эффективности труда ежеквартально при наличии финансового обеспечения.

Критерии показателей для оценки эффективности труда научных сотрудников приведены в таблице 1 приложения № 3 к настоящему Положению.

Размер выплат, принятый за единицу, определяется исходя из финансовых возможностей. Фонд стимулирующих выплат принимается «свободный» (сверх тарификационного списка сотрудников). Исходя из рассчитанного фонда стимулирующих выплат по итогам оценки по критериям рассчитывается принятый за единицу балл.

В денежном выражении сумма стимулирующих выплат определяется как произведение суммы, принятой за единицу выплат стимулирующего характера и умноженное на итоговый балл по каждому сотруднику и выплачивается ежеквартально при наличии финансового обеспечения.

4.6. Для всех категорий работников учреждений премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников ежегодно при наличии финансового обеспечения.

Осуществление выплат премиального характера осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах средств на оплату труда, которое рассматривается комиссией.

Членами комиссии являются:

- заместитель директора по научной работе – председатель комиссии;
- председатель совета молодых ученых;
- председатель профкома;
- главный бухгалтер;
- главный экономист.

Комиссия имеет право отклонить ходатайство при невыполнении работником плановых заданий, наличии случаев дисциплинарных взысканий, нарушений правил охраны труда и техники безопасности, трудового распорядка Учреждения.

Премирование руководителей подразделений осуществляется по итогам работы каждого подразделения в целом и личного вклада в выполнение планов подразделений.

Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

4.6.1. Для научных работников показателями оценки эффективности при премировании по итогам года учитываются публикации статей первым автором.

4.6.2. Для категорий общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих критерии показателей для оценки эффективности труда приведены в таблице 2 приложения № 3 к настоящему Положению.

4.6.3. Для работников учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих критерии показателей для оценки эффективности труда приведены:

- для уборщиков служебных помещений в таблице 3 приложения № 3 к настоящему Положению;

- для водителей в таблице 4 приложения № 3 к настоящему Положению.

Конкретный размер выплаты может определяться в размере среднемесячной заработной платы пропорционально отработанным дням, процентах к окладу работника, в абсолютном размере и по балльной системе.

4.7. В целях выполнения Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» по отдельным категориям работникам могут быть произведены единовременные денежные выплаты при наличии финансового обеспечения, целевых средств и т.д.

4.8. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Основанием для начисления премии является приказ руководителя Учреждения.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

5.1. Условия оплаты труда руководителей учреждений определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 16, ст. 1958; 2018, N 47, ст. 7262).

5.2. Размер оклада руководителя учреждения определяется Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, и отражается в трудовом договоре либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения.

5.3. Оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 30% ниже оклада руководителя учреждения приказами по учреждению.

5.4. Руководителю учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

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

5.6. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются руководителю учреждения по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждений и их руководителей.

5.7. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 3 Положения в зависимости от условий труда.

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

5.9. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) не может превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных бюджетных, автономных и казенных

учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), установленный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20 ноября 2018 г. N 64н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 10 декабря 2018 г., регистрационный N 52945).

6. Другие вопросы

6.1. Выплата материальной помощи руководителю учреждения производится на основании подтверждающих документов в следующих случаях:

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

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

6.3. Решение о выплате материальной помощи руководителю оформляется приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

6.4. Условия выплаты материальной помощи заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения и работникам, ее конкретные размеры устанавливаются локальным актом с учетом мнения представительного органа работников.

6.5. Решение об оказании материальной помощи заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения и работникам принимается руководителем учреждения после рассмотрения мотивированного письменного заявления работника, заместителя руководителя учреждения или главного бухгалтера учреждения и документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи.

6.6. Работникам учреждения при наличии средств по фонду оплаты труда могут выплачиваться иные выплаты социального характера (в том числе в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам и праздникам, в связи с получением государственных наград Российской Федерации и ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации).

Приложение № 1
к Положению об оплате труда

Штатные единицы сферы научных исследований и разработок ЯНЦ КМП за счет средств федерального бюджета

Структурное подразделение	Должность	ПКГ уровень	Квалификационный уровень	Количество штатных единиц *
Администрация	Директор, д.м.н.			1,00
	Заместитель директора по общим вопросам			1,00
	Заместитель директора по научной работе			1,00
	Ученый секретарь	4	4	1,00
	Секретарь руководителя	2	1	1,00
	Итого:			5,00
Бухгалтерия	Главный бухгалтер			1,00
	Бухгалтер	3	1	1,00
	Итого:			2,00
Отдел кадров	Начальник	4	1	1,00
	Итого:			1,00
Общий отдел	Главный экономист	3	5	1
	Системный инженер	2	1	1,00
	Хозяйственная служба			
	Водитель	1	2	1,00
	Уборщик служебного помещения	1	1	0,5
	Итого:			3,50
	ВСЕГО прочий персонал:			11,50
Научно-организационный и информационно-издательский отдел	Главный научный сотрудник-руководитель отдела	3	4	1,00
	Старший научный сотрудник	3	2	1,00
	Научный сотрудник	3	1	1,00
	Ведущий редактор	3	4	1,00
	Старший редактор	3	3	1,00
	Редактор	3	1	1,00
	Ведущий инженер программист	3	1	0,50
	Ведущий графический дизайнер	2	2	1,00

	ВСЕГО отдел:			7,50
Отдел молекулярной генетики	Главный научный сотрудник-руководитель отдела	3	4	1,00
	Итого:			1,00
Лаборатория наследственной патологии	Ведущий научный сотрудник-руководитель лаборатории	3	3	1,00
	Старший научный сотрудник	3	2	0,50
	Младший научный сотрудник	3	1	2,00
	Лаборант исследователь	1	4	0,50
	Итого:			4,00
Лаборатория молекулярной генетики	Ведущий научный сотрудник-руководитель лаборатории	3	3	2,00
	Старший научный сотрудник	3	2	1,00
	Научный сотрудник	3	1	1,25
	Младший научный сотрудник	3	1	1,75
	Итого:			6,00
Лаборатория популяционной генетики	Ведущий научный сотрудник-руководитель лаборатории	3	3	1,00
	Младший научный сотрудник	3	1	0,25
	Итого:			1,25
	ВСЕГО отдел:			12,25
Арктический медицинский центр	Ведущий научный сотрудник-руководитель лаборатории	3	3	1,00
	Старший научный сотрудник	3	2	2,00
	Научный сотрудник	3	1	0,10
	Младший научный сотрудник	3	1	3,25
	Итого:			6,35
	ВСЕГО отдел:			6,35
Отдел эпидемиологии хронических неинфекционных заболеваний	Главный научный сотрудник-руководитель отдела	3	4	0,50
	Итого:			0,50
Лаборатория клинико-популяционных и медико-социальных исследований	Ведущий научный сотрудник-руководитель лаборатории	3	3	0,50
	Старший научный сотрудник	3	2	3,00
	Научный сотрудник	3	1	0,25

	Младший научный сотрудник	3	1	0,50
	Итого:			4,25
Лаборатория мониторинга состояния здоровья детей и медико-экологических исследований	Ведущий научный сотрудник-руководитель лаборатории	3	3	0,50
	Ведущий научный сотрудник-руководитель лаборатории	3	3	0,50
	Старший научный сотрудник	3	2	2,00
	Научный сотрудник	3	1	1,00
	Младший научный сотрудник	3	1	0,25
	Лаборант исследователь	1	4	1,00
	Итого:			5,25
Лаборатория преканцерогенеза и злокачественных опухолей	Ведущий научный сотрудник-руководитель лаборатории	3	3	1,00
	Старший научный сотрудник	3	2	1,25
	Научный сотрудник	3	1	1,00
	Лаборант исследователь	1	4	1,00
	Итого:			4,25
Лаборатория нейродегенеративных заболеваний	Ведущий научный сотрудник-руководитель лаборатории	3	3	1,00
	Старший научный сотрудник	3	2	1,00
	Научный сотрудник	3	1	2,00
	Младший научный сотрудник	3	1	3,75
	Итого:			7,75
Лаборатория биохимических и иммунологических исследований	Ведущий научный сотрудник-руководитель лаборатории	3	3	1,00
	Старший научный сотрудник	3	2	1,00
	Научный сотрудник	3	1	2,00
	Младший научный сотрудник	3	1	1,00
	Итого:			5,00
	ВСЕГО отдел:			27,00
	ИТОГО			64,60

Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (уровням)

Таблица 1

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Размер оклада, руб.
I. Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников сферы научных исследований и разработок		
1. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня		
1.1.	1 квалификационный уровень	13 000
1.2.	2 квалификационный уровень	13 500
1.3.	3 квалификационный уровень	14 000
1.4.	4 квалификационный уровень	14 900
2. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников третьего уровня		
2.1.	1 квалификационный уровень	15 700
2.2.	2 квалификационный уровень	17 000
2.3.	3 квалификационный уровень	18 400
2.4.	4 квалификационный уровень	19 800
3. Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений		
3.1.	1 квалификационный уровень	23 800
3.2.	2 квалификационный уровень	27 300
3.3.	3 квалификационный уровень	30 800
3.4.	4 квалификационный уровень	34 300
3.5.	5 квалификационный уровень	37 800

Таблица 2

Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих		
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"		
3.1.	1 квалификационный уровень	13 000
3.2.	2 квалификационный уровень	13 400
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"		
2.1.	1 квалификационный уровень	13 800
2.2.	2 квалификационный уровень	15 100
2.3.	3 квалификационный уровень	16 300
2.4.	4 квалификационный уровень	17 100
2.5.	5 квалификационный уровень	18 200
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"		
3.1.	1 квалификационный уровень	19 600
3.2.	2 квалификационный уровень	21 200
3.3.	3 квалификационный уровень	22 400
3.4.	4 квалификационный уровень	23 900
3.5.	5 квалификационный уровень	25 800
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня"		
4.1.	1 квалификационный уровень	27 800
4.2.	2 квалификационный уровень	29 100
4.3.	3 квалификационный уровень	30 800

Таблица 3

Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих		
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"		
1.1.	1 квалификационный уровень	13 000
1.2.	2 квалификационный уровень	13 500
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"		
2.1.	1 квалификационный уровень	14 000
2.2.	2 квалификационный уровень	15 000
2.3.	3 квалификационный уровень	16 500
2.4.	4 квалификационный уровень	18 000

**Критерии показателей для оценки
эффективности труда научных сотрудников ЯНЦ КМП**

№	Критерии		Баллы	
	Показатели	Эффективность для начисления выплаты		
1. Трудовой вклад в выполнение НИР				
1.1.	За выездные экспедиции	Выезд в экспедиции в качестве руководителя	3	
1.2.	За выездные экспедиции	Выезд в экспедиции в качестве участника	2	
2. Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа				
2.1.	За участие в конференциях	Доклад на международной конференции (устный, постерный)	4	
2.2.	За участие в конференциях	Доклад на российской, региональной конференции (устный, постерный)	2	
3. Публикационная активность в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях				
3.1.	За публикации в рецензируемых периодических журналах и электронных изданиях по направлениям НИР	Статьи с DOI в рецензируемом российском журнале, в т.ч. электронном, входящем в перечень ВАК	Первый автор	6
			Второй, третий соавтор	3
			Четвертый соавтор и более	1
3.2.	За публикации в рецензируемых периодических журналах и электронных изданиях по направлениям НИР	Статьи с DOI в зарубежных научных изданиях, в т.ч. электронных, индексируемых в Scopus	Первый автор	10
			Второй, третий соавтор	6
			Четвертый соавтор и более	3
3.3.	За публикации в рецензируемых периодических журналах и электронных изданиях по направлениям НИР	Статьи с DOI в зарубежных научных изданиях, в т.ч. электронных, индексируемых в Web of Science	Первый автор	15
			Второй третий соавтор	7
			Четвертый соавтор и более	4
4. Публикации по профилю научной деятельности учреждения монографий, книг и учебников				

4.1.	За издание монографий, изданных в научных издательствах и имеющих шифр ISBN	Монографии, имеющие гриф ЯНЦ КМП	6
4.2.	За издание методических рекомендаций, учебных пособий	Методические рекомендации, учебные пособия, имеющие гриф Минобрнауки России	3
5. Осуществляемое по поручению руководства учреждения наставничество, научное руководство аспирантами			
5.1.	За научное руководство в подготовке кадров	Руководство аспирантами, соискателями, докторантами, дипломниками	1
5.2.	За подготовку кадров в ВУЗах	Преподавание в ВУЗах	0,5
6. Непосредственное участие в выполнении грантов, государственных научных фондов, конкурсах			
6.1.	За получение Гранта	Грант, полученный от международных и российских фондов (РФФИ, РГНФ и др.)	2
6.2.	За получение Гранта	Грант, полученный от республиканских фондов (Грант Главы РС (Я) и др.)	1
6.3.	За получение государственной стипендии	Получение государственной стипендии	0,5
7. Наличие объектов интеллектуальной собственности, патентов на них			
7.1.	За получение патента, свидетельства РФ на изобретение, полезной модели, программы ЭВМ, промышленных образцов, товарных знаков	Получение патента, свидетельства РФ на изобретение, полезной модели, программы ЭВМ, промышленных образцов, товарных знаков, баз данных	6
8. Участие в методической работе и достижения в инновационной деятельности учреждения, а также использование новых эффективных технологий в процессе работы			
8.1.	За внедрение результатов исследования в практическое здравоохранение	Получение акта внедрения в практическое здравоохранение	2
9. Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки			
9.1.	За защиту диссертации	Защита диссертации на соискание доктора наук	5
9.2.	За защиту диссертации	Защита диссертации на соискание кандидата наук	3
9.3.	За повышение квалификации	Повышение квалификации на сертификационных циклах	1
10. Выполнение особо важных и срочных работ			

10.1	За пропаганду научных знаний	Выступление по телевидению	1,5
10.2	За пропаганду научных знаний	Выступление по радио, газетные публикации, чтение лекций	0.5
10.3	За подготовку договоров, соглашений	Подготовка материалов для подписания договоров, соглашений, приказов	1

Таблица 2

**Критерии показателей для оценки
эффективности труда служащих ЯНЦ КМП**

№	Перечень показателей оценки деятельности прочего персонала	Единица измерения	Шкала оценки показателя	Оценка в баллах
1	Соблюдение своевременности, качества, полноты и достоверности предоставления различных форм отчетности	количество выявленных нарушений	исполнение	10
			нарушение	0
2	Оперативность и качество исполнения поручений руководителей в пределах функциональных обязанностей	количество выявленных нарушений	исполнение	10
			нарушение	0
3	Соблюдение требований законодательства по защите информации и персональных данных работников и обучающихся	количество выявленных нарушений	исполнение	20
			нарушение	0
4	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения	количество выявленных нарушений	отсутствие	10
			наличие	0
5	Качественное исполнение должностных обязанностей	количество выявленных нарушений	отсутствие замечаний	10
			наличие	0
6	Наличие замечаний по результатам проверок	количество выявленных нарушений	отсутствие	10
			наличие	0
7	Оказание методической помощи сотрудникам учреждения, проведение и доступность консультаций	количество выявленных нарушений	наличие	10
			отсутствие	0
8	Своевременность исполнения запросов и иных документов	количество выявленных нарушений	исполнение	10
			нарушение	0
9	Соблюдение трудовой дисциплины и регламента работы учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, культуры поведения на рабочем месте, сан. эпид. режима, правил ТБ и ПБ, ГО и ЧС	количество выявленных нарушений	исполнение	10
			нарушение	0

**Критерии показателей для оценки
эффективности труда уборщиков служебных помещений ЯНЦ КМП**

№	Перечень показателей оценки деятельности прочего персонала	Единица измерения	Шкала оценки показателя	Оценка в баллах
1	Выполнение должностных обязанностей, посещение совещаний по профилю работы	количество выявленных х нарушений	отсутствие замечаний	20
			наличие	0
2	Обеспечение инфекционной безопасности-содержание помещений в соответствии с установленными требованиями. Соблюдение техники безопасности при работе	количество выявленных х нарушений	отсутствие замечаний	15
			наличие	0
3	Отсутствие замечаний при плановых и внеплановых проверках руководства больницы и контролирующих органов и комиссий	количество выявленных х нарушений	отсутствие	20
			наличие	0
4	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения, пациентов, посетителей	количество выявленных х нарушений	отсутствие	15
			наличие	0
5	Отсутствие замечаний по правильному хранению и рациональному использованию чистящих, моющих и дезинфицирующих средств и инвентаря	количество выявленных х нарушений	отсутствие	10
			наличие	0
6	Качественное выполнение одноразовых поручений при производственной необходимости: проведение ремонтов и т.п.	количество выявленных х нарушений	наличие	10
			отсутствие	0
7	Соблюдение трудовой дисциплины и регламента работы учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, культуры поведения на рабочем месте, сан. эпид. режима, правил ТБ и ПБ, ГО и ЧС	количество выявленных х нарушений	отсутствие	10
			наличие	0

**Критерии показателей для оценки
эффективности труда водителей ЯНЦ КМП**

№	Перечень показателей оценки деятельности прочего персонала	Единица измерения	Шкала оценки показателя	Оценка в баллах
1	Соблюдение правил дорожного движения, отсутствие ДТП по вине водителя	количество выявленных х нарушений	исполнение	20
			нарушение	0
2	Качественное выполнение должностных обязанностей	количество выявленных х нарушений	исполнение	10
			нарушение	0
3	Качество заполнения путевых листов и отчетов, своевременность их предоставления в бухгалтерию	количество выявленных х нарушений	исполнение	10
			нарушение	0
4	Экономичное использование горюче-смазочных материалов	количество выявленных х нарушений	исполнение	10
			нарушение	0
5	Качество обслуживания вызовов при оказании неотложной медпомощи, при дежурстве персонала	количество выявленных х нарушений	соблюдение	20
			несоблюдение	0
6	Своевременность и качество исполнения приказов и распоряжений руководства учреждения, в т.ч. непосредственного руководителя	количество выявленных х нарушений	исполнение	10
			нарушение	0
7	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников учреждения, пациентов и сан-гигиеническое содержание автотранспорта	количество выявленных х нарушений	отсутствие	10
			наличие	0
8	Соблюдение трудовой дисциплины и регламента работы учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, культуры поведения на рабочем месте, сан. эпид. режима, правил ТБ и ПБ, ГО и ЧС	количество выявленных х нарушений	исполнение	10
			нарушение	0