

Председатель Профкома
ФИЦ УУХ СО РАН

2017 г.



Директор
ФИЦ УУХ СО РАН

2017 г.
введено «2 мая» 2017 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда Работников
Федерального исследовательского центра угля и углехимии
Сибирского отделения Российской академии наук

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда Работников Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Федеральный исследовательский центр угля и углехимии Сибирского отделения Российской академии наук» (далее соответственно - Положение, Центр), разработано в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, N 33, ст. 3852; N 40, ст. 4544; 2010, N 52, ст. 7104; 2012, N 21, ст. 2652; N 40, ст. 5456; 2013, N 5, ст. 396; 2014, N 4, ст. 373), 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 "Об утверждении Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений" (признан Министерством юстиции Российской Федерации не нуждающимся в государственной регистрации, письмо Министерства юстиции Российской Федерации от 25 августа 2008 г. N 01/8393-АВ) с изменениями, внесенными 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; Российская газета, 2014, N 118), с «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год», утвержденными решением трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2016 г., протокол № 11, с приказом Федерального агентства научных организаций от 15.04.2016 г. № 16н «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений сферы научных

исследований и разработок, подведомственных Федеральному агентству научных организаций».

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда Работников Центра за счет всех источников финансирования.

1.3. Система оплаты труда Работников Центра установлена настоящим положением, в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения профсоюзного комитета ФИЦ УУХ СО РАН (далее Профкома). Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера установлены в пределах фонда оплаты труда Центра.

1.4. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат премий, а также прочих выплат, включая оказание материальной помощи, в соответствии с настоящим положением.

1.5. Экономия средств субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и внебюджетных средств может быть направлена на повышение оплаты труда.

1.6. Определение размеров заработной платы осуществляется как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства. Оплата труда Работников Центра, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. 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.

1.8. Заработная плата Работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей Работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2. Порядок и условия оплаты труда Работников Центра

2.1. Система оплаты труда Работников Центра устанавливается 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 Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением комиссии;
- мнения Профкома;
- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения Профкома 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).

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) Работников Центра (Приложение № 1) установлены не ниже минимальных окладов, установленных приказом ФАНО России от 15.04.2016 г. № 16н, увеличены на повышающие коэффициенты до уровня размера не ниже существовавшего до введения настоящего Положения, и соответствуют их квалификации, ученой степени и должностным обязанностям.

Размеры окладов (должностных окладов) Работников Центра, занимающих должности служащих, установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 03.07.2008г. № 305н (сфера научных исследований), от 29.05.2008г. № 247н (должности руководителей, специалистов), от 06.08.2007г. № 526 (медицинские работники), от 05.05.2008г. № 217н (работники высшего образования).

Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей структурных подразделений Центра, за исключением оклада (должностного оклада) заместителей главного бухгалтера, рекомендуется устанавливать на 10-20% ниже окладов (должностных окладов) руководителей соответствующих структурных подразделений.

Размеры окладов Работников Центра, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, установлены в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008г. № 248н.

2.3. С учетом условий труда Работникам Центра устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 3 настоящего Положения.

2.4. Работникам Центра устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой 4 настоящего Положения.

2.5. Предельная доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала не научных подразделений не должна превышать 40% общего фонда оплаты труда Центра.

Перечень должностей, отнесенных к категориям административно-управленческого и вспомогательного персонала не научных подразделений Центра установлен в Приложении №2 к настоящему Положению. Данный перечень должностей действует до утверждения соответствующего перечня учредителем Центра – ФАНО России в соответствии с пунктом 10(2) Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений».

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства Работникам Центра устанавливаются выплаты компенсационного характера.

3.2. 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. N 822 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 4 февраля 2008 г., регистрационный N 11081; Российская газета, 2008, N 30), 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; Российская газета, 2009, N 15), от 17 сентября 2010 г. N 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный N 18714; Российская газета, 2010, N 237) 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; Российская газета, 2014, N 118), Работникам Центра осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

а) выплаты Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – от 4% до 20% от оклада (должностного оклада) (ст.147 ТК, ФЗ №421-ФЗ от 28.12.2013г.);

Оплата труда Работников Центра, 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.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются локальным нормативным актом Работодателя с учетом мнения Профкома дифференцированно в зависимости от степени вредности условий труда.

б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) – 30%;

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями в виде районного коэффициента в размере 1,3 Работникам Центра установлены Постановлением Совета министров СССР от 01.08.1989 г. № 601 в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ) (ст. 316, ст. 148) и начисляются на всю заработную плату.

в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

– при выполнении работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации (ст.150 ТК РФ);

– при сверхурочной работе – в полуторном размере за первые два часа работы и двойном размере за каждый последующий час работы (ст. 152 ТК РФ);

– при работе в ночное время – стоимость часа работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) на 35% выше стоимости часа в дневное время, рассчитанной из оклада (должностного оклада) (154 ТК РФ);

Расчет повышения оплаты труда за работу в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) Работника Центра на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой Работнику.

– при работе в выходные и нерабочие праздничные дни – в одинарном размере от дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в двойном размере от дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа проводилась сверх месячной нормы рабочего времени (ст. 153 ТК);

г) 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 (Постановление Правительства РФ от 18.09.2006г. №573, Приказ ФАНО России от 13.11.2014г. №36н);

д) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от основной работы – по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ). Доплата устанавливается при наличии приказа о возложении на Работника обязанностей по выполнению дополнительной работы с его согласия.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу) без учета доплат и надбавок.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения Работников Центра 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. N 818 (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 1 февраля 2008 г., регистрационный N 11080; Российская газета, 2008, N 28), 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; Российская газета, 2009, N 15) и от 17 сентября 2010 г. N 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный N 18714; Российская газета, 2010, N 237), Работникам Центра могут устанавливаться 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.

4.2. Выплаты стимулирующего характера Работникам Центра устанавливаются в целях повышения их вклада в организацию и проведение исследований, содержание и развитие его материально-технической базы, стимулирования Работников к качественному результату труда, поощрения за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются Работникам Центра в конкретном размере на определенный срок в виде надбавки к должностному окладу и в разовом порядке в виде премий по результатам работы за соответствующий период и за достижения в профессиональной деятельности.

Выплаты стимулирующего характера в виде надбавки к должностному окладу производятся ежемесячно при выплате заработной платы за вторую половину месяца.

Стимулирующие выплаты распределяются и начисляются дифференцировано, в соответствии с личным вкладом каждого сотрудника в достижении общих результатов труда и предельным размером не ограничиваются.

Стимулирующие выплаты могут быть установлены в процентном отношении к месячному должностному окладу или в абсолютной величине в пределах фонда оплаты труда.

4.3. Размер стимулирующей выплаты (надбавки, премии) конкретному Работнику в зависимости от выполнения им показателей и критериев эффективности деятельности устанавливается приказом директора Центра:

– заместителям директора Центра, директорам Институтам, научному руководителю Центра, руководителям отделов, служб в системе Административно-управленческого персонала Центра, главному бухгалтеру, помощнику руководителя – непосредственно директором Центра,

– Работникам научных подразделений Центра - по представлению руководителя программы фундаментальных научных исследований в рамках государственного задания, согласованного с директором соответствующего Института, заместителем директора Центра по соответствующему направлению и заведующим отдела, лаборатории,

– иным Работникам Центра - по представлению руководителя соответствующего подразделения (отдела, службы).

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

4.5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением об оплате труда, коллективным договором и другими локальными нормативными актами.

4.6. Под премированием понимается выплата Работникам определённых денежных сумм сверх основной заработной платы. Целью этого вида материального поощрения является достижение Работниками высоких результатов в своей основной деятельности, а также стимулирование их дальнейшего роста. Кроме того, премия выплачивается с целью ориентации Работников на повышение качества труда, раскрытие индивидуальных качеств Работника в достижении общих результатов труда, развития инициативы и т.д.

Премирование Работников Центра производится по итогам работы за месяц, квартал, год и в разовом порядке.

4.7. К показателям **депремирования** относятся:

- меры дисциплинарного взыскания (замечания, выговор и др.) – до 100%;
- неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником своих обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией – до 100%;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной безопасности, грубое нарушение требований охраны труда, правил дорожного движения – до 100%;
- невыполнение приказов и распоряжений руководства и организационно-распорядительных документов Центра – до 100%;
- утрата, повреждение и причинение ущерба имуществу Центра – до 100%;
- приписки и искажения в отчетности – до 100%;
- совершение прогула, появление на работе в нетрезвом состоянии – на 100%.

4.8. Фонд оплаты труда, сформированный из всех источников, в т.ч. за счет субсидии на выполнение государственного задания, может направляться Центром на **выплаты стимулирующего характера**.

4.8.1. Объем средств на выплаты стимулирующего характера (надбавки, премии) Работникам Центра должен составлять не менее 15% средств на оплату труда, формируемых за счет средств федерального бюджета, выделяемых ФАНО России на выполнение государственного задания.

При этом объем средств на выплаты стимулирующего характера (надбавки, премии) следующим категориям Работников Центра составляет:

- научным Работникам - не менее 15% средств на оплату труда научных Работников, формируемых за счет средств федерального бюджета, выделяемых ФАНО России на выполнение государственного задания.
- инженерно-техническим Работникам (ИТР) научных подразделений Центра (отделов, лабораторий) - не менее 15% средств на оплату труда ИТР научных подразделений, формируемых за счет средств федерального бюджета, выделяемых ФАНО России на выполнение государственного задания.
- работникам административно-управленческого аппарата Центра - не менее 15% средств на оплату труда АУП Центра, формируемых за счет средств федерального бюджета, выделяемых ФАНО России на выполнение государственного задания.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера для Работников АУП Центра (в процентном отношении к сумме должностных окладов) не может превышать такового для Работников научных подразделений Центра.

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

При выплате надбавок, премий учитывается:

4.8.2. Для научных Работников Центра:

Премии

Премияльные выплаты научным Работникам устанавливаются по итогам выполнения научно-исследовательских работ на основании приказа по Центру, изданного в порядке, установленном п.4.3 настоящего Положения:

- за успешное выполнение планов научно-исследовательских работ (НИР) и других работ исследовательского характера за определенный срок (квартал, год) или по завершении работы (этапа);
- за активное участие и большой личный вклад в реализацию проектов НИР, коммерциализацию научных результатов, в т.ч. непосредственное участие в выполнении грантов, конкурсах, договорах гражданско-правового характера, экспериментальных группах и других приносящих доход мероприятиях;
- за участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций по направлениям деятельности Центра;
- за непосредственное участие в подготовке отчетов (разделов отчетов), информации, пояснительных записок по направлениям деятельности Центра;
- за подготовку тематических отзывов, заключений по направлениям деятельности, предусмотренным Уставом Центра, в т.ч. связанным с защитой научно-квалификационных работ (диссертаций);
- за активное участие в подготовке образовательных рабочих программ, образовательных стандартов и др. документов по образовательной деятельности Центра;
- за активную научно-организационную деятельность, направленную на пропаганду научных знаний (подготовка и участие в конференциях, семинарах, выставках, выступление по поручению руководства Центра на конференциях, симпозиумах и т.п.), руководство или членство в секциях, советах, комиссиях, работа с молодежью, содействие творческому росту молодых ученых, аспирантов;
- за участие в развитии стендовой базы Центра, опытных установок для отработки технологий, наработки опытных партий продуктов;
- за высокую публикационную активность по итогам квартала, либо за публикацию научной статьи в ведущих изданиях, индексируемых международными реферативными базами Web of Science и Scopus;
- за разработку эффективных инициативных предложений по совершенствованию научной деятельности;
- за достижения в инновационной деятельности Центра;
- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российской науки как внутри страны, так и за ее пределами;
- за награждение государственными и ведомственными наградами;
- за освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;
- за использование новых эффективных технологий в процессе работы;
- за многолетний добросовестный труд;
- молодым ученым выплачиваются премии за лучшую работу (исследование) по результатам конкурсов молодых ученых Центра;
- за выполнение срочных и особо значимых для Центра работ, в соответствии с видами деятельности Центра, предусмотренными его Уставом;
- за авторство на служебное изобретение, служебную полезную модель или служебный промышленный образец - после получения Центром патента.

Стимулирующие надбавки

Стимулирующие надбавки научному Работнику устанавливаются с учетом показателей эффективности его деятельности:

- за высокую степень результативности труда при выполнении государственного задания;

- молодым специалистам, окончившим ВУЗ и впервые устроившимся на работу по специальности- персональная ежемесячная надбавка в размере 15 % от должностного оклада в течение первых двух лет работы;

- молодым ученым, т.е. научным сотрудникам до 35 лет включительно, за выполнение приоритетных работ по важнейшим направлениям научных исследований;

- надбавка за интенсивность труда в связи с увеличением объема работы, не связанного с основными обязанностями сотрудника, в т.ч. за выполнение работ по грантам, финансируемым российскими или международными фондами, федеральным и региональным целевым программам, хоздоговорам, международным контрактам. Надбавка выплачивается за счет средств гранта, субсидии на выполнение целевой программы, средств, поступивших от заказчика по хоздоговору (контракту). Размер надбавки определяется личным вкладом Работника в выполненную работу. Надбавки выплачиваются на основании приказа директора Центра по представлению руководителя работ;

- за выполнение дополнительных научно-организационных обязанностей – по соглашению сторон. Указанные доплаты устанавливаются научным работникам, которые помимо выполнения научных исследований (должностных обязанностей), являются руководителями: секций ученого совета, научных советов и комиссий, выполняют работы по редактированию научных изданий и другие работы.

- за результативность научной деятельности научных Работников устанавливаются рейтинговые стимулирующие надбавки.

На выплату рейтинговых стимулирующих надбавок направляется не менее 50% фонда стимулирующих выплат научных Работников.

Каждым Институтом, входящим в структуру Центра, разрабатывается свое Положение о порядке и условиях применения рейтинговых стимулирующих надбавок. Данное положение принимается соответствующей секцией Ученого совета Центра и утверждается директором Центра с учетом мнения профкома Центра.

Рейтинговые стимулирующие надбавки выплачиваются научным сотрудникам в соответствии с индивидуальным рейтингом – показателем результативности научной деятельности (ПРНД), рассчитываемым как сумма баллов, определяемая по результатам предшествующих лет, при расчете которой учитываются:

- публикационная активность в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, в журналах, индексируемых в наукометрических базах данных;

- публикации по профилю научной деятельности Центра монографий, книг и учебников;

- участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также участие в семинарах, проводимых Центром, выступления по поручению руководства Центра на конференциях и симпозиумах;

- осуществляемое по поручению руководства Центра наставничество, научное руководство аспирантами;

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

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

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

- наличие объектов интеллектуальной собственности, патентов на них;

- участие в методической работе и инновационной деятельности Центра;

- другие критерии результативности.

Результаты расчета проверяются рейтинговыми комиссиями Институтов Центра, созданными на основании приказа директора Центра, и оформляются соответствующим протоколом.

Ежемесячные выплаты научным Работникам рейтинговых стимулирующих надбавок осуществляются с учетом фактически отработанного времени.

4.8.3. Для инженерно-технических Работников (ИТР) научных подразделений Центра

Премии

Премияльные выплаты инженерно-техническим Работникам научных подразделений Центра устанавливаются по результатам их участия в проведении научных исследований и выполнении научно-технических разработок, других видах работ на основании приказа по Центру, изданного в порядке, установленном п.4.3 настоящего Положения:

- за успешное выполнение планов НИР и других работ исследовательского характера за определенный срок (месяц, квартал, год);
- за достижение особо высоких результатов в научной деятельности;
- за успешное выполнение особо важных, ответственных и срочных работ;
- за качество и своевременность предоставления всех форм отчетности;
- за выполнение дополнительных работ, активное участие и большой вклад в реализацию научных проектов;
- за участие в подготовке и проведении конференций, семинаров, оформлении тематических выставок и прочих мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности Центра;
- за разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов при выполнении лабораторных анализов, испытаний, измерений и других видов работ при проведении исследований и разработок;
- за личный вклад в реализацию научно-исследовательских работ, подготовку научных трудов и иных печатных работ;
- по иным основаниям (государственные награды, награды Центра и другое).

Стимулирующие надбавки:

Стимулирующие надбавки инженерно-техническому Работнику научного подразделения Центра устанавливаются с учетом показателей эффективности его деятельности за:

- интенсивность труда в связи с увеличением объема работы, не связанного с основными обязанностями Работника, в т.ч. за участие в выполнении работ по грантам, финансируемым российскими или международными фондами, федеральным и региональным целевым программам, хоздоговорам, международным контрактам. Надбавка выплачивается за счет средств гранта, субсидии на выполнение целевой программы, средств, поступивших от заказчика по хоздоговору (контракту). Размер надбавки определяется личным вкладом Работника (объем участия, инициативность, оперативность, консультационная и методическая активность) в сопровождение выполненной работы. Надбавки выплачиваются на основании приказа директора Центра по представлению руководителя работ;
- выполнение особо важной работы на срок её проведения;
- высокие показатели (результаты) работы;
- профессиональное мастерство (при наличии документа установленного образца о повышении квалификации, переподготовке);
- успешное выполнение планов работ и заданий;
- материальную ответственность (надбавка устанавливается Работнику, на которого наряду с обязанностями, предусмотренными должностной инструкцией по основной должности, возложена материальная ответственность за сохранность вверенного ему имущества и денежных средств);

- участие в научных мероприятиях (конференциях, семинарах, выставках и др.);
- публикации в научных журналах по профилю научной деятельности Центра или участие в подготовке к публикации статьи, книги и др.;
- высокое качество работы, которое определяется: отсутствием нарушений трудовой дисциплины, четким выполнением распоряжений директора, непосредственного руководителя, профессиональным мастерством, отсутствием нарушений техники безопасности и правил пожарной безопасности, охраны труда и санитарно-гигиенических требований, эффективной эксплуатацией оборудования и содержания имущества, отсутствием нарушений исполнения функциональных обязанностей, точным выполнением сроков исполнения заданий, документов, поставленных на контроль;
- результативность участия инженерно-технических Работников научных подразделений Центра в научной деятельности могут устанавливаться рейтинговые стимулирующие надбавки.

Каждый Институт, входящий в структуру Центра, самостоятельно принимает решение о введении стимулирующих рейтинговых надбавок. Принятие данного решения относится к компетенции соответствующей секции Ученого совета Центра. В случае принятия решения о введении рейтинговых стимулирующих надбавок, секцией Ученого совета устанавливается порядок и условия применения стимулирующих рейтинговых выплат инженерно-техническим Работникам научных подразделений Института, учитываемые в соответствующем Положении, утверждаемом директором Центра.

Рейтинговые стимулирующие надбавки выплачиваются инженерно-техническим Работникам научных подразделений Центра в соответствии с индивидуальным рейтингом – показателем результативности участия в научной деятельности (ПРНД). Индивидуальным рейтингом ИТР научного подразделения Центра является сумма баллов, определяемая по результатам предшествующих лет.

4.8.4. Для Работников административно-управленческого (АУП) и вспомогательного персонала не научных подразделений Центра

Премии

Премиальные выплаты административно-управленческому и вспомогательному персоналу не научных подразделений Центра устанавливаются по результатам их работы в обеспечении деятельности Центра и создании условий для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом Центра целей его деятельности, на основании приказа по Центру, изданного в порядке, установленном п.4.3 настоящего Положения:

- за успешное выполнение планов работ административного и производственного характера за определенный срок (месяц, квартал, год);
- за достижение особо высоких результатов в управленческой (организационной) и производственной деятельности;
- за привлечение дополнительных источников финансирования деятельности Центра, успешное развитие приносящей доход деятельности;
- за укрепление материально-технической и хозяйственной базы, выявление скрытых резервов экономии;
- за успешное выполнение особо важных, ответственных и срочных работ;
- за качество и своевременность предоставления всех форм отчетности;
- за безаварийную работу инженерных сетей и коммуникаций, автотранспорта и т.д.;
- за эффективную работу по энергосбережению;
- за отсутствие нарушений по результатам внутренних и внешних проверок комиссиями, контрольными и надзорными органами, аудиторскими организациями;
- за выполнение дополнительных работ, активное участие и большой вклад в реализацию научных и иных проектов;

- за участие в подготовке и проведении конференций, семинаров, оформлении тематических выставок и прочих мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности Центра;
- за высокую исполнительскую дисциплину, качество делопроизводства, соблюдение сроков документооборота;
- за разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности;
- за эффективную закупочную деятельность для нужд Центра результатом которой является экономия и рациональное использование бюджетных средств;
- за организацию заключения хозяйственных договоров и получения грантов (субсидий);
- за организацию работ по реализации проектов, а также непосредственное руководство проектами;
- по иным основаниям (государственные награды, награды Центра и другое).

Стимулирующие надбавки:

Стимулирующие надбавки Работнику административно-управленческого и вспомогательного персонала не научных подразделений Центра устанавливаются с учетом показателей эффективности его деятельности за:

- качественное и эффективное исполнение кадровой политики и стратегии Центра, своевременное и полное формирование личных дел Работников;
- осуществление эффективных мероприятий по обеспечению безопасности функционирования Центра и повышению его престижности, охране труда, укреплению трудовой дисциплины;
- эффективную организацию обеспечения Центра необходимыми для его деятельности материальными ресурсами требуемого качества и их рациональное использование, обеспечение контроля за соблюдением поставщиками, подрядчиками, исполнителями договорных обязательств (сроки, качество, количество, комплектность и т.д.);
- надбавка за интенсивность труда в связи с увеличением объема работы, не связанного с основными обязанностями Работника, в т.ч. за сопровождение работ по грантам, финансируемым российскими или международными фондами, федеральным и региональным целевым программам, хоздоговорам, международным контрактам. Надбавка выплачивается за счет средств гранта, субсидии на выполнение целевой программы, средств, поступивших от заказчика по хоздоговору (контракту). Размер надбавки определяется личным вкладом Работника (объем участия, инициативность, оперативность, консультационная и методическая активность) в сопровождение выполненной работы. Надбавки выплачиваются на основании приказа директора Центра по представлению руководителя работ;
 - выполнение особо важной работы на срок её проведения;
 - обеспечение эффективного внутреннего контроля и проведение комплексного анализа финансово-хозяйственной деятельности и финансовой дисциплины Центра;
 - высокие показатели (результаты) работы;
 - профессиональное мастерство (при наличии документа установленного образца о повышении квалификации, переподготовке);
 - успешное выполнение планов работ и заданий;
 - своевременную и качественную разработку и согласование документов правового характера (локальные акты, договоры, контракты и др.), успешное представление интересов Центра в судах, контролирующих и надзорных органах;
- интенсивность выполнения разноплановых работ – выполнение должностных обязанностей, требующих применения знаний из разных сфер деятельности;
- высокое качество работы, которое определяется: отсутствием нарушений трудовой дисциплины, четким выполнением распоряжений директора, непосредственного руководителя, профессиональным мастерством, отсутствием нарушений техники

безопасности и правил пожарной безопасности, охраны труда и санитарно-гигиенических требований, эффективной эксплуатацией оборудования и содержания имущества, отсутствием нарушений исполнения функциональных обязанностей, точным выполнением сроков исполнения организационно-распорядительных документов, поставленных на контроль;

– обеспечение готовности автотранспорта Центра к эксплуатации, организацию рационального, экономичного использования транспорта и горюче-смазочных материалов (ГСМ);

– обеспечение правильной технической эксплуатации, бесперебойной работы персональных компьютеров (ПК) Работников Центра и отдельных устройств (принтеров, сканеров, ксероксов и т.д.), качественное выполнение работ по установке программ, отслеживание их функционирования, устранение неполадок.

4.8.5. Для Работников Центра, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих:

Премии

Премии рабочим выплачиваются:

– за выполнение сменных норм и заданий;

– за качество и своевременность представления всех форм отчетности (путевых листов и других первичных документов);

– за безаварийную работу инженерных сетей, коммуникаций, транспортных средств и т.д.;

– за постоянное качественное выполнение работ по уборке помещений и прилегающей к зданиям Центра территории, выполнение особо важных работ и особо срочных заданий руководства, отсутствие жалоб (замечаний) со стороны Работников Центра на качество уборочных работ;

– за экономию расходных материалов, ГСМ;

– за качественное обеспечение сохранности имущества Центра, оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок, поломок мебели и т.п.

Конкретные размеры премий Работникам устанавливаются приказом директора Центра по представлению заместителя директора по общим вопросам или лица его заменяющего.

Стимулирующие надбавки

Стимулирующие надбавки рабочему устанавливаются за:

– особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Центра, транспортных средств и другое);

– работу высокого качества, подтвержденную отсутствием нарушений правил дорожного движения, отсутствием дорожно-транспортных происшествий, отсутствием нарушений правил техники безопасности, правил пожарной безопасности, санитарных правил и других правил;

– профессиональное мастерство (при наличии документа установленного образца о повышении квалификации, переподготовке, наличие у водителей квалификации второго и первого класса);

– интенсивность и высокие результаты труда;

– выполнение особо важных и срочных работ.

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

5.1. Условия оплаты труда руководителя Центра 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).

5.2. Размер оклада (должностного оклада) руководителя Центра определяется Федеральным агентством научных организаций в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости Центра, и отражается в трудовом договоре, либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем Центра.

5.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Центра устанавливаются на 10-30% ниже оклада (должностного оклада) руководителя Центра.

5.4. Выплаты стимулирующего характера руководителю Центра выплачиваются по решению Федерального агентства научных организаций (ФАНО) с учетом достижения показателей эффективности деятельности Центра и его руководителя и не могут превышать суммы, указанной в распоряжении ФАНО.

5.5. Руководителю Центра устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой 3 настоящего Положения в зависимости от условий труда.

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

6. Прочие выплаты

К прочим выплатам и поощрениям относятся:

- премии в связи с Юбилейными датами Центра; с Юбилейными датами самого Работника (50-летие и последующие каждые 5 лет) – в сумме 5000 руб.;
- со Всероссийскими и профессиональными праздниками и другое.
- оказание единовременной материальной помощи в связи с чрезвычайными обстоятельствами в целях возмещения причиненного материального ущерба или вреда их здоровью; смерти Работника не связанной с несчастным случаем на производстве – в сумме 20000 рублей, выплачиваемых членам семьи; смерти близких родственников Работника (супруга, родителей и детей) – в сумме 3000 рублей;
- потери здоровья Работника или причинения большого материального ущерба – в сумме 3000 рублей;
- рождения ребёнка – в сумме 5000 рублей на каждого родителя из числа Работников Центра.

Указанные выплаты могут производиться из средств федерального бюджета, от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, дополнительного финансирования.

Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает директор Центра на основании письменного заявления Работника в соответствии с условиями коллективного договора.

7. Другие вопросы оплаты труда

Штатное расписание Центра утверждается приказом директора и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного Центра.

Фонд оплаты труда Работников Центра формируется на календарный год исходя из средств субсидии на выполнение государственного задания, средств, поступающих от

приносящей доход деятельности, грантов, дополнительного бюджетного финансирования, за счет средств, полученных от сдачи в аренду федеральной собственности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет всех источников, могут направляться Центром на выплаты стимулирующего характера.

В данное Положение об оплате труда могут вноситься изменения в соответствии с реальным бюджетным финансированием выполнения государственного задания. Любые изменения, вносимые в настоящее Положение, согласовываются с Профкомом.

8. Приложения к настоящему Положению

1. Должностные оклады руководителей, научных и научно-технических Работников, служащих и рабочих Центра.
2. Перечень должностей, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу не научных подразделений Центра.
3. Расчет показателей результативности научной деятельности для определения рейтинга научного Работника Института угля ФИЦ УУХ СО РАН.
4. Положение об определении индивидуальных показателей результативности научной деятельности штатных научных работников Института экологии человека Федерального исследовательского центра угля и углехимии СО РАН.
5. Положение о порядке и условиях применения стимулирующих выплат, обеспечивающих повышение результативности деятельности научных работников и руководителей Института углехимии и химического материаловедения ФИЦ УУХ СО РАН.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда

**Должностные оклады руководителей, научных и научно-технических работников, служащих и рабочих
Федерального государственного бюджетного учреждения "Федеральный исследовательский
центр угля и углехимии Сибирского отделения Российской академии наук"**

Профессия (должность)	Квалификационный уровень, группа (КУ, КГ)	Минимальные оклады (приказ ФАНО № 38н)	Степень	Повышающий коэффициент	Установленный оклад	Примечание
Руководство						
Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений	Приказ Минздрава России от 03.07.2008 г. № 305н					
Научный руководитель	КУ 5	19 800,00	академик	1,6975758	33 612,00	
Директор		19 800,00	кандидат наук	2,7811111	55 066,00	Трудовой договор № 47 от 18.11.2016 г. с ФАНО России в лице Медведева А.М. по 17.11.2021 г.
Руководитель научного подразделения - Директор Института	КУ 5	19 800,00	член-корреспондент РАН	1,6975758	33 612,00	
Заместитель директора по направлению добычи и обогащения угля			доктор наук	1,8591919	36 812,00	
			доктор наук	-	36 812,00	Приказ ФАНО России № 16н от 15.04.2016 г. п. 36

Заместитель директора по направлению экологии угольных регионов				доктор наук	-	36 812,00	Приказ ФАНО России № 16н от 15.04.2016 г. п. 36
Заместитель директора по направлению углехимии и химического материаловедения				кандидат наук	-	32 592,00	Приказ ФАНО России № 16н от 15.04.2016 г. п. 36
Заместитель директора - учёный секретарь				кандидат наук	-	32 592,00	Приказ ФАНО России № 16н от 15.04.2016 г. п. 36
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвёртого уровня"	Приказ Минздрава России от 29.05.2008 г. № 247н		Минимальные оклады (приказ ФАНО № 38н)	Степень	Повышающий коэффициент	Установленный оклад	Примечание
Заместитель директора по общим вопросам					-	28 340,00	Приказ ФАНО России № 16н от 15.04.2016 г. п. 36
Заместитель директора - главный инженер					-	28 340,00	Приказ ФАНО России № 16н от 15.04.2016 г. п. 36
Главный бухгалтер					-	28 340,00	Приказ ФАНО России № 16н от 15.04.2016 г. п. 36

Научные работники

Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений	Приказ Минздрава России от 03.07.2008 г. № 305н		Минимальные оклады (приказ ФАНО № 38н)	Степень	Повышающий коэффициент	Установленный оклад	Примечание
Заведующий отделом	КУ 4	17 100,00		доктор наук	1,922807	32 880,00	
Заведующий лабораторией	КУ 4	17 100,00		кандидат наук	1,676023	28 660,00	
Руководитель КемЦКП	КУ 4	17 100,00		доктор наук	1,922807	32 880,00	
				кандидат наук	1,676023	28 660,00	
				кандидат наук	1,676023	28 660,00	
				доктор наук	2,236735	32 880,00	

Заведующий лабораторией в составе отдела	КУ 3	14 700,00	кандидат наук	1,949660	28 660,00	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников профессорско-преподавательского состава	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 г. № 217н	Минимальные оклады (приказ ФАНО № 10н)	Степень	Повышающий коэффициент	Установленный оклад	Примечание
Профессор	КУ 4	16 848,00	доктор наук	1,317486	22 197,00	
Доцент	КУ 3	15 700,00	кандидат наук	1,227962	19 279,00	
Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 03.07.2008 г. № 305н	Минимальные оклады (приказ ФАНО № 38н)	Степень	Повышающий коэффициент	Установленный оклад	Примечание
Главный научный сотрудник	КУ 4	17 100,00	доктор наук	1,92281	32 880,00	
Ведущий научный сотрудник	КУ 3	14 700,00	доктор наук	2,01238	29 582,00	
			кандидат наук	1,72531	25 362,00	
Старший научный сотрудник	КУ 2	12 600,00	доктор наук	2,11619	26 664,00	
			кандидат наук	1,78127	22 444,00	
Научный сотрудник	КУ 1	10 900,00	доктор наук	2,21358	24 128,00	
			кандидат наук	1,82642	19 908,00	
Младший научный сотрудник	КУ 1	10 900,00	без степени	1,53606	16 743,00	
			кандидат наук	1,62862	17 752,00	
			без степени	1,33826	14 587,00	

Административно-управленческий, вспомогательный персонал и инженерно-технические работники

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвёртого уровня"	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 г. № 247н	Минимальные оклады (приказ ФАНО № 38н)		Повышающий коэффициент	Установленный оклад	Примечание
Начальник планово-экономического отдела	КУ 1	13 104,00		1,693910256	22 197,00	
Начальник отдела кадров	КУ 1	13 104,00		1,693910256	22 197,00	

Начальник отдела информационно-технологического отдела	КУ 1	13 104,00			1,693910256	22 197,00	
Начальник юридического отдела	КУ 1	13 104,00			1,693910256	22 197,00	
Начальник контрактного отдела	КУ 1	13 104,00			1,693910256	22 197,00	
Начальник отдела аспирантуры	КУ 1	13 104,00			1,693910256	22 197,00	
Начальник отдела по использованию и эксплуатации имущественного комплекса	КУ 1	13 104,00			1,693910256	22 197,00	
Руководитель службы охраны труда	КУ 1	13 104,00			1,693910256	22 197,00	
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	Приказ Минздрава от 29.05.2008 г. № 247/н	Минимальные оклады (приказ ФАНО № 38н)			Повышающий коэффициент	Установленный оклад	Примечание
Заместитель главного бухгалтера	КУ 5	12 191,00			1,581412517	19 279,00	
Главный экономист	КУ 5	12 191,00			1,581412517	19 279,00	
Главный механик	КУ 5	12 191,00			1,581412517	19 279,00	
Ведущий инженер	КУ 4	11 288,00			1,483256556	16 743,00	
Ведущий программист	КУ 4	11 288,00			1,483256556	16 743,00	
Ведущий технолог	КУ 4	11 288,00			1,483256556	16 743,00	
Ведущий агроном	КУ 4	11 288,00			1,483256556	16 743,00	
Ведущий инженер-технолог	КУ 4	11 288,00			1,483256556	16 743,00	
Ведущий инженер-биолог	КУ 4	11 288,00			1,483256556	16 743,00	
Ведущий бухгалтер	КУ 4	11 288,00			1,404677534	15 856,00	
Ведущий экономист	КУ 4	11 288,00			1,404677534	15 856,00	
Ведущий инженер-энергетик	КУ 4	11 288,00			1,404677534	15 856,00	
Ведущий инженер по системам вентиляции и кондиционирования	КУ 4	11 288,00			1,404677534	15 856,00	
Ведущий специалист по конкурсной работе	КУ 4	11 288,00			1,404677534	15 856,00	
Ведущий специалист по охране труда	КУ 4	11 288,00			1,404677534	15 856,00	
Ведущий специалист-юрисконсульт	КУ 4	11 288,00			1,404677534	15 856,00	
Ведущий специалист по МОБ-подготовке	КУ 4	11 288,00			1,404677534	15 856,00	
Ведущий специалист первого отдела	КУ 4	11 288,00			1,404677534	15 856,00	
Ведущий специалист по кадрам	КУ 4	11 288,00			1,404677534	15 856,00	

Ведущий специалист информационно-технологического обеспечения	КУ 4	11 288,00			1,404677534	15 856,00	
Ведущий инженер-строитель	КУ 4	11 288,00			1,404677534	15 856,00	
Старший инженер	КУ 3	10 565,00			1,380690961	14 587,00	
Старший программист	КУ 3	10 565,00			1,380690961	14 587,00	
Старший инженер-биолог	КУ 3	10 565,00			1,380690961	14 587,00	
Старший инженер-технолог	КУ 3	10 565,00			1,380690961	14 587,00	
Старший специалист отдела кадров	КУ 3	10 565,00			1,380690961	14 587,00	
Инженер-технолог I категории	КУ 3	10 565,00			1,200567913	12 684,00	
Инженер по пожарной безопасности	КУ 1	9 030,00			1,404651163	12 684,00	
Инженер по снабжению	КУ 1	9 030,00			1,404651163	12 684,00	
Бухгалтер-кассир	КУ 1	9 030,00			1,404651163	12 684,00	
Специалист отдела подготовки научных кадров (аспирантура)	КУ 1	9 030,00			1,404651163	12 684,00	
Специалист первого отдела	КУ 1	9 030,00			1,404651163	12 684,00	
Специалист по ГО и ЧС	КУ 1	9 030,00			1,404651163	12 684,00	
Профессиональная квалификационная группа "Общественные должности служащих второго уровня"	Приказ Минздрава РФ от 29.05.2008 г. № 247/н	Минимальные оклады (приказ ФАНО № 38н)			Повышающий коэффициент	Установленный оклад	Примечание
Заведующий хозяйством	КУ 2	5 641,00			2,248537493	12 684,00	
Заведующий канцелярией	КУ 2	5 641,00			2,968090764	16 743,00	
Заведующий научно-технической библиотекой	КУ 3	6 200,00			2,700483871	16 743,00	
Заведующий НТБ по угольной тематике	КУ 3	6 200,00			2,352741935	14 587,00	
Помощник руководителя	КУ 1	5 082,00			3,294569067	16 743,00	
Специалист по кадрам	КУ 1	5 082,00			2,495867769	12 684,00	
Лаборант	КУ 1	5 082,00			2,121408894	10 781,00	
Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	Приказ Минздрава РФ от 06.08.2007 г. № 526	Минимальные оклады (приказ ФАНО № 42н)			Повышающий коэффициент	Установленный оклад	Примечание
Медицинская сестра по предрейсовому осмотру	КУ 3	6 237,00			2,0333670	12 684,00	

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	Приказ Минздравсоцразвити я РФ от 29.05.2008 г.№ 248н	Минимальные оклады (приказ ФАНО № 38н)		Повышающий коэффициент	Установленный оклад	Примечание
Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	КУ 2	9 256,00		1,00	9 256,00	
Слесарь-сантехник	КУ 2	9 256,00		1,00	9 256,00	
Слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования	КУ 2	9 256,00		1,00	9 256,00	
Слесарь по ремонту оборудования	КУ 2	9 256,00		1,00	9 256,00	
Электромонтёр оборудования телефонной связи	КУ 2	9 256,00		1,00	9 256,00	
Водитель автомобиля 4 р-д	КУ 1	8 053,00		1,08	8 701,00	
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	Приказ Минздравсоцразвити я РФ от 29.05.2008 г.№ 248н	Минимальные оклады (приказ ФАНО № 38н)		Повышающий коэффициент	Установленный оклад	Примечание
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания (дворники)	КУ 1	5 554,00		1,100108	6 110,00	
Подсобный рабочий	КУ 1	5 554,00		1,100108	6 110,00	

**Перечень
должностей, относящихся к административно-управленческому и
вспомогательному персоналу не научных подразделений ФИЦ УУХ СО РАН**

Настоящий Перечень должностей, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу не научных подразделений ФИЦ УУХ СО РАН установлен в соответствии с п.7 Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утв. Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 № 583 :

«Административно-управленческий персонал федерального учреждения - работники федерального учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники федерального учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности федерального учреждения.

Вспомогательный персонал федерального учреждения - работники федеральных учреждений, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом федерального учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования».

Административно-управленческий персонал ФИЦ УУХ СО РАН :

1. Директор
2. Научный руководитель
3. Заместитель директора по направлению добычи и обогащения угля
4. Заместитель директора по направлению углехимии и химического материаловедения
5. Заместитель директора по направлению экологии угольных регионов
6. Заместитель директора - ученый секретарь
7. Заместитель директора по общим вопросам
8. Заместитель директора - главный инженер
9. Главный бухгалтер
10. Начальник планово-экономического отдела
11. Начальник отдела кадров
12. Начальник отдела информационно-технологического отдела
13. Начальник юридического отдела
14. Начальник контрактного отдела
15. Начальник отдела аспирантуры
16. Руководитель службы охраны труда
17. Заместитель главного бухгалтера
18. Главный экономист
19. Главный механик
20. Ведущий бухгалтер
21. Ведущий экономист
22. Ведущий специалист по конкурсной работе
23. Ведущий специалист по охране труда
24. Ведущий специалист-юриисконсульт
25. Ведущий специалист по МОБ-подготовке
26. Ведущий специалист первого отдела

27. Ведущий специалист по кадрам
28. Ведущий специалист информационно-технологического обеспечения
29. Старший специалист отдела кадров
30. Инженер по пожарной безопасности
31. Специалист отдела подготовки научных кадров (аспирантура)
32. Специалист первого отдела
33. Специалист по ГО и ЧС
34. Заведующий канцелярией
35. Заведующий архивом
36. Помощник руководителя
37. Специалист по кадрам

Вспомогательный персонал не научных подразделений ФИЦ УУХ СО РАН :

1. Ведущий инженер-энергетик
2. Ведущий инженер по системам вентиляции и кондиционирования
3. Ведущий инженер-строитель
4. Заведующий хозяйством
5. Агент по снабжению
6. Медицинская сестра по предрейсовому осмотру
7. Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования
8. Слесарь-сантехник
9. Слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования
10. Слесарь по ремонту оборудования
11. Слесарь КИПиА
12. Электромонтёр оборудования телефонной связи
13. Водитель автомобиля 4 разряда
14. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания
15. Рабочий по комплексному обслуживанию (дворники)
16. Подсобный рабочий
17. Уборщик служебных помещений