Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

**Федеральное государственное бюджетное научное учреждение**
**«ФЕДЕРАЛЬНЫЙ НАУЧНЫЙ ЦЕНТР ПИЩЕВЫХ СИСТЕМ**
**им. В.М. Горбатова» РАН**

# ПРИКАЗ

30.09.2025 **Москва** **№** 44

О введении в действие
Положения об оплате труда
работников ФГБНУ «ФНЦ пищевых
систем им. В.М. Горбатова» РАН

В целях повышения заинтересованности работников в повышении эффективности деятельности Центра, а также обеспечения единого подхода к оценке эффективности деятельности и порядка оплаты труда каждого работника Центра, в соответствии с нормами Приказа Министерства науки и высшего образования РФ от 14 марта 2024 года № 194 (зарегистрирован Минюстом РФ 01.07.2024 за номером 78723) «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования РФ, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемое к настоящему Приказу Положение об оплате труда работников ФГБНУ «ФНЦ пищевых систем им. В. М. Горбатова» РАН и ввести его в действие с 01 октября 2025 года.
2. Признать утратившим силу приказ от 21 октября 2024 года № 70 «О введении в действие Положения об оплате труда работников ФГБНУ «ФНЦ пищевых систем им. В.М. Горбатова» РАН.
3. Считать Приложения:
   - № 1, утверждающее размеры окладов работников ФГБНУ «ФНЦ пищевых систем им. В. М. Горбатова» РАН;
   - - Приложение № 2, утверждающее коэффициенты к Разделу 5 «Порядок и выплаты стимулирующих надбавок за интенсивность и высокие результаты работ научных сотрудников в части выполнения государственного задания»;
   - Приложение № 3, утверждающее правила распределения ФОТ, сформированного за счет средств от приносящей доход деятельности в разрезе видов работ (услуг) работникам научных подразделений Центра;

- Приложение№ 4, утверждающее правила расчета и распределения стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работ работникам функциональных подразделений Центра;
- Приложение № 5, утверждающее показатели, используемые при расчете премиальной выплаты директорам филиалов Центра;
- Приложение № 6, утверждающее порядок расчета стимулирующей выплаты руководителей научных подразделений Центра.

неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников ФГБНУ «ФНЦ пищевых систем им. В. М. Горбатова» РАН введенного в действие настоящим Приказом.

4. Положение является единым для головной организации и всех филиалов Центра и обязательно к применению начиная с даты его вступления в силу, определенной настоящим Приказом.
5. Приказ вступает в силу с даты подписания.
6. Заместителю директора по экономическим связям и маркетингу Горбатову С.А. обеспечить размещение новой редакции Положения об оплате труда работников ФГБНУ «ФНЦ пищевых систем им. В. М. Горбатова» РАН на сайте Центра.
7. Заместителю директора по работе с филиалами Белозерову А.Г. обеспечить доведение настоящего приказа и новой редакции Положения об оплате труда работников ФГБНУ «ФНЦ пищевых систем им. В. М. Горбатова» РАН до филиалов Центра.
8. Заместителю директора по финансовым и экономическим вопросам Мелехиной М.В. обеспечить необходимые разъяснения по применению данного Приказа работникам финансовых и бухгалтерских служб филиалов Центра.
9. Контроль за выполнением приказа оставляю за собой.

Директор ФГБНУ «ФНЦ пищевых систем им. В.М. Горбатова» РАН О.А. Кузнецова

**УТВЕРЖДЕНО**
**Приказом № 44 от 30.09.2025**

# ПОЛОЖЕНИЕ

## об оплате труда работников ФГБНУ «ФНЦ пищевых систем им. В.М. Горбатова» РАН

Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583, Примерным положением 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», утвержденным приказом Минобрнауки России от 14 марта 2024 г. № 194 (далее – Примерное положение), а также иными нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации по отдельным вопросам оплаты труда с целью определения системы оплаты труда в ФГБНУ «ФНЦ пищевых систем им. В.М. Горбатова» РАН.

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

### 1. Введение.

1.1 Настоящее Положение распространяется на всех работников, состоящих в штате Центра (головной организации и филиалов), включая внешних совместителей. Положение не распространяется на лиц, работающих по договорам подряда (гражданско-правового характера). Положение не распространяется на директора Центра.

1.2 Положение призвано обеспечить каждому работнику заработную плату в зависимости от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, степенью личной ответственности за конечный результат.

1.3 Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Центра за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение 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).

1.4 Источник формирования Фонда оплаты труда (далее ФОТ) каждого работника Центра может быть как смешанный, так и единственный.

1.5 Фонд оплаты труда формируется за счет следующих выплат в пользу работника:
- должностного оклада;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера;.

1.6 Должностной оклад, стимулирующие выплаты, выплаты компенсационного характера, формируют ФОТ, учитываемый при расчете отпуска, других выплат, размер которых в соответствии с действующим законодательством рассчитывается исходя из средней заработной платы работника. Все перечисленные выплаты производятся за счет средств субсидии на выполнение государственного задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, пропорционально источникам, из которых сформировалась средняя заработная плата работника во взятом для расчета периоде.

1.7 К данному Положению в течение всего срока его действия могут быть приняты Дополнения и/или Изменения при изменении законодательства РФ, получении рекомендаций и других нормативных документов от Министерства науки и высшего образования РФ и изменений внутренних и внешних факторов, оказывающих влияние на научную, производственную, финансовую деятельность Центра, его кадровую политику в том числе на целесообразность стимулирования работников к выполнению определенных видов задач и достижения целей. Принятые изменения и дополнения к настоящему Положению не являются существенным изменением условий труда.

1.8 В настоящем Положении использованы следующие термины и соответствующие им определения:
1.8.1 **трудовая дисциплина:** соблюдение установленного порядка в Центре (филиале Центра), предусматривающего:
- своевременный приход на работу;
- соблюдение установленной продолжительности рабочего дня;
- рациональное использование рабочего времени;
- точное исполнение положений трудового законодательства РФ, локальных актов Центра (филиала Центра);
- этичное поведение при позиционировании себя в качестве работника Центра;
- соблюдение коммерческой тайны;
- неразглашение персональных данных работников;
- соблюдение антикоррупционного законодательства.
1.8.2 **исполнительская дисциплина:**
- своевременное, в полном объеме и качественное выполнение членами трудового коллектива Центра и каждым работником Центра должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором с работником (включая все дополнительные соглашения к нему), рабочей должностной инструкцией, Положением о подразделении, локальными актами Центра (филиала Центра), приказов, распоряжений, решений, указаний, принятых на вышестоящем для данного работника (коллектива) уровне управления.
1.8.3 **финансовая дисциплина:**
- соблюдение всеми без исключения работниками Центра принятых правил и сроков осуществления и оформления любых фактов хозяйственной жизни, связанных с выполнением трудовых функций, установленных законодательством РФ и локальными актами Центра (филиала Центра);
- соблюдение правил и сроков документооборота (в том числе графика документооборота);
- своевременное предоставление первичных документов, а также иных документов, нарушение сроков предоставления которых, может повлиять на достоверность отчетности

и/или повлечь штрафные санкции как для организации, так и для конкретных должностных лиц;
- эффективное использование материальных ресурсов Центра;
- недопущение нанесения материального ущерба имуществу (в том числе денежным ресурсам) Центра.
1.8.4 Незнание или недостаточное знание нормативных актов, включая локальные нормативные акты Центра не освобождает работника от ответственности за их нарушение.

## 2. Порядок и условия оплаты труда работников Центра.

2.1 Система оплаты труда работников Центра устанавливается с учетом:
- Трудового кодекса Российской Федерации;
- Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Профессиональных стандартов;
- Государственных гарантий по оплате труда;
- Перечня видов выплат компенсационного характера в соответствии с действующим законодательством;
- Перечня видов выплат стимулирующего характера в соответствии с действующим законодательством.

2.2 Размер оклада (оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, часть 4 ст. 129 ТК РФ) предусматривается в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к нему) и устанавливается в штатном расписании на основе отнесения занимаемой работником должности (профессии) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), утвержденных нормативными актами РФ.

2.3 Оклады, по должностям, по которым в соответствии с квалификационными требованиями предусмотрены ученые степени, а также по должностям «научный сотрудник», по которым нет обязательного требования к наличию ученой степени, занимаемой работником имеющим учетную степень, увеличиваются на сумму доплаты в размере 3000 рублей за ученую степень «кандидат наук», на сумму доплаты в размере 7000 рублей за ученую степень «доктор наук».

Увеличение окладов (должностных окладов) за счет включения доплат за ученые степени кандидата наук и доктора наук не учитывается при индексации заработной платы и при установлении работнику надбавок и доплат, определяемых в процентном отношении от должностного оклада.

2.4 Размер должностных окладов по квалификационным группам, уровням, должностям утверждается приказом директора Центра. Размер утвержденных окладов по квалификационным группам и уровням не может быть ниже минимальных размеров окладов по соответствующим квалификационным группам (уровням), утвержденным в приложении к Примерному положению 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», утвержденному приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 14 марта 2024 года № 194.

Гарантированная часть заработной платы должны быть не ниже минимального размера оплаты труда, установленного статьей 1 Федерального закона от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», и подлежит соответствующей корректировке в случае внесения изменений в указанный Федеральный закон.

Оклады подлежат индексации в случае принятия соответствующего Распоряжения Правительства Российской Федерации.

2.5 Источник формирования ФОТ в части должностного оклада каждого работника определяется, исходя из содержания и объема выполняемых работ, и формируется за счет видов финансового обеспечения, поименованных в пункте 1.3 настоящего Положения.

2.6 Заработная плата работников Центра, занятых по условиям заключенного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) на условиях полного рабочего дня производится пропорционально отработанному времени.
Отдельные виды стимулирующих выплат могут быть выплачены в полном объеме независимо от количества отработанных дней (часов) в расчетном периоде в случае, прямо оговоренном в настоящем Положении для конкретной выплаты.

2.7 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, если выполнение данного объема в определенный отрезок времени, за который начисляется стимулирующая выплата, подтвержден документально, может быть однозначно идентифицирован и прямо оговорен для конкретной выплаты в настоящем Положении.

2.8 Выплаты, формирующие ФОТ работников Центра, для целей бухгалтерского учета подразделяются на прямые и косвенные затраты и подлежат отражению на соответствующих счетах бухгалтерского учета. Заработная плата работников, как прямая, так и косвенная, непосредственно связана с производственной деятельностью Центра и учитывается при расчете налога на прибыль в качестве расхода на оплату труда, если источником ее финансирования являются средства от приносящей доход деятельности (для целей настоящего положения под термином «средства от приносящей доход деятельности» понимаются средства, источником поступления которых не является соглашение о предоставлении субсидии на выполнение государственного задания).

## 3. Порядок оплаты и условия установления выплат компенсационного характера. Виды компенсационных выплат.

3.1 Выплаты компенсационного характера работникам Центра устанавливаются с учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации.

3.2 К компенсационным выплатам относятся выплаты, определенные в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 декабря 2007 г. № 822, с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ:
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 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).

3.3 Источник формирования компенсационных выплат конкретного работника определяется исходя из содержания и объема выполняемых работ и формируется за счет видов финансового обеспечения, поименованных в пункте 1.3 настоящего Положения.

3.4 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 РФ, а именно: Правилами выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденными Постановлением Правительства РФ от 18 сентября 2006 года № 573, а также с учетом разъяснения о порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 19 мая 2011 года № 408 (с изменениями, внесенными приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 13 декабря 2023 года № 870н).

3.5 Оплата труда работников Центра, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ. Размер повышения оплаты труда работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается с обеспечением дифференциации в зависимости от класса и подкласса условий труда и составляет не менее 4 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

3.6 Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается с учетом статьей 148, 315-317 ТК РФ.

3.7 Оплата труда 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) устанавливается в соответствии положениями статей 149, 152 и 153 ТК.

- Доплата при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в соответствии со статьей 151 ТК, устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ. Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к нему), также приказом директора Центра (филиала Центра).

Исключение составляют доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы на период очередного отпуска, болезни работника или кратковременного отпуска без содержания, предоставленного работнику. Доплата по данным основаниям и сроки ее начисления устанавливается приказом директора Центра (филиала Центра), с которым работника знакомят под роспись.

Компенсационная выплата по данному основанию не устанавливается руководителю подразделения, так как обязанность обеспечивать бесперебойную работу подразделения входит в его должностные обязанности. В случае увольнения работника подразделения руководителю подразделения может быть установлена компенсационная выплата по данному основанию на срок не более одного месяца со дня следующего за днем увольнения работника.

Компенсационная выплата по данному основанию не устанавливается заместителю руководителя подразделения в период отсутствия руководителя подразделения, так как данная функция предусмотрена его должностными обязанностями.

- Доплата за работу в ночное время производится работникам Центра за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 ТК РФ и постановлением Правительства РФ от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».
- Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам Центра устанавливаются в соответствии со статьями 152 и 153 ТК РФ.

3.8 Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников в процентах, баллах, коэффициентах или в абсолютной величине и не образуют новый оклад.

## 4. Общий порядок оплаты и условия установления выплат стимулирующего характера.

4.1 В целях поощрения работников Центра за выполненную работу, работникам Центра устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.2 Источник финансирования стимулирующих выплат конкретного работника определяется исходя из содержания и объема выполняемых работ и формируется за счет видов финансового обеспечения, поименованных в пункте 1.3 настоящего Положения. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в Плане финансово-хозяйственной деятельности (далее ПФХД) на текущий финансовый год.

4.3 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам работников в процентах, баллах, или в абсолютной величине и не образуют новый оклад. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом директора Центра (филиала Центра) на срок от одного месяца, но не более, чем до конца текущего финансового года. Приказы на стимулирующие выплаты, формирующие ФОТ, подготавливаются и регистрируются финансовыми службами Центра (филиала Центра) или иного структурного подразделения, на которое возложена данная обязанность.

4.3.1 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работ для руководителей научных подразделений учитывают следующие показатели и виды деятельности работников:
- публикационная активность в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, журналах и сборниках (конференций и пр.), индексируемых в наукометрических базах данных (БД) и/или включенных в «Белый список» (БС) при наличии у публикации цифрового идентификатора DOI, либо в соответствии с методическими рекомендациями (другими документами) установленным Министерством науки и высшего образования РФ;
- участие в международных научных мероприятиях (конференциях, конгрессах, симпозиумах, семинарах и т.п.) с очным докладом в качестве приглашенного докладчика;

- выполнение Указа Президента РФ об обеспечении определенного уровня оплаты труда отдельных категорий работающих;
- участие научного подразделения в выполнении работ (услуг) по приносящей доход деятельности;
- соблюдение научным подразделением своевременного выполнения обязательств по работам, услугам (в части субсидии на государственное задание; грантам; контрактам и договорам с Заказчиками и т.п.) по которым подразделение является основным исполнителем, соисполнителем, либо привлекается к работе в ходе ее выполнения в части компетенций своего подразделения;
- качество, эффективность, инициативность работы подразделения.

4.3.2 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работ для научных сотрудников учитывают следующие показатели и виды деятельности работников:
- публикационная активность в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, журналах и сборниках (конференций и пр.), индексируемых в наукометрических базах данных (БД) и/или включенных в «Белый список» (БС) при наличии у публикации цифрового идентификатора DOI, либо в соответствии с методическими рекомендациями (другими документами) установленным Министерством науки и высшего образования РФ;
- участие в международных научных мероприятиях (конференции, конгрессы, симпозиумы, семинары и пр.) с очным докладом (приглашенный докладчик);
- непосредственное участие в выполнении грантов, государственных контрактов, хоздоговорных работ и других приносящих доход мероприятиях (далее – участие во внебюджетной деятельности);
- участие в педагогической деятельности (руководство проведением производственной практики и др. видов практики студентов ВУЗов, руководство выполнением дипломными работами бакалавров, магистров), руководство НИР студентами, представленной на международный, всероссийский, региональный конкурс (далее – подготовка кадров);
- качество и объем работ.

4.3.3 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работ инженеров-исследователей научных подразделений учитывают следующие показатели и виды деятельности работника:
- публикационная активность в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, журналах и сборниках (конференций и пр.), индексируемых в наукометрических базах данных (БД) и/или включенных в «Белый список» (БС) при наличии у публикации цифрового идентификатора DOI, либо в соответствии с методическими рекомендациями (другими документами) установленным Министерством науки и высшего образования РФ;

- участие в международных научных мероприятиях (конференции, конгрессы, симпозиумы, семинары и пр.) с очным докладом (приглашенный докладчик);
- непосредственное участие в выполнении грантов, государственных контрактов, исполнителями по которым является Центр, хоздоговорных работ и других приносящих доход мероприятиях (далее – участие во внебюджетной деятельности);
- выполнение сверхплановых, срочных, особо важных работ в пределах компетенции работника;
- участие в выполнении НИР, исполнителем по которому является подразделение, в котором работает работник;
- участие в выполнении и НИР, не закрепленной за подразделением, в котором работает работник;
- участие в выполнении договоров с заказчиками;
- разовое выполнение работ, непосредственно не предусмотренных должностными обязанностями работника.

4.3.4 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работ инженерно-технических работников научных подразделений не привлекаемых к выполнению научных исследований на постоянной основе учитывают следующие показатели:
- участие в выполнении договоров с заказчиками;
- разовое и/или эпизодическое привлечение к работе в рамках выполнения государственного задания или грантов исполнителями по которым является Центр;
- систематическое или разовое выполнение работ, непосредственно не предусмотренных должностными обязанностями работника.

4.3.5 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работ работников функциональных подразделений учитывают следующие показатели и виды деятельности работника:
- степень личной ответственности за результат процесса, входящий в компетенцию работника, выполнение которого (участие в выполнении которого) закреплено за ним в трудовом договоре (дополнительном соглашении к нему), должностной инструкцией, графиком документооборота, другим локальным актом;
- выполнение работ, связанных с расширением функций подразделения из-за особенностей организационной структуры и оптимизации вспомогательных подразделений;
- степень вовлеченности во взаимодействие с филиалами;
- степень привлечения к работе по подготовке (участию к подготовке) внешней отчетности, уровень важности отчетности, периодичность отчетности;
- влияние на усложнение и увеличение трудоемкости работы из-за наличия разных источников финансирования.

4.3.6 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работ работников, осуществляющих трудовую деятельность по группе рабочих профессий, учитывают следующие показатели и виды деятельности работников:
- ненормированный рабочий день, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Центра;
- качественное обеспечение соответствующего санитарным нормам состояния производственных, лабораторных, офисных помещений Центра, а также дворовых территорий;
- выполнение особо важных и (или) срочных работ необходимых для нормального функционирования Центра.

4.4 Оценка качества выполняемых работ всех работников Центра, влияющая на величину стимулирующих выплат осуществляется с учетом следующих показателей:
- использование навыков, непосредственно не входящих в квалификационные требования к сотруднику по занимаемой должности, но позволяющие не привлекать сторонних или дополнительных специалистов к выполнению этих работ;
- своевременная защита кандидатской и/или докторской диссертации;
- постоянное повышение квалификации;
- отсутствие существенных замечаний со стороны проверяющих органов;
- отсутствие штрафных санкций;
- отсутствие жалоб на качество работы от заказчиков;
- своевременное выполнение этапов работ, отдельных функций, в том числе в рамках своих компетенций, при осуществлении хозяйственной деятельности;
- соблюдение графика документооборота;
- отсутствие нареканий на качество работы от непосредственного руководителя и (или) руководства Центра (филиала Центра);
- отсутствие действий, наносящих вред деловой репутации и авторитету Центра;
- инициативность в работе;
- полнота выполнения требований, предъявляемых к работнику по соответствующей должности и квалификации нормативными актами, трудовым договором (с учетом изменений и дополнений), локальными актами Центра.

4.5 Премиальные выплаты по итогам работы учитывают достигнутые результаты показателей эффективности деятельности Центра в целом и каждого филиала Центра за конкретный конечный период (квартал и /или год) или конкретно выполненную работу, а также размер ФОТ, утвержденный в ПФХД на текущий финансовый год на данные цели.

Оценка показателей эффективности работы Центра в целом и каждого филиала Центра учитывает показатели качества и объема оказываемых государственных услуг (выполняемых работ), показатели поступлений по работам (услугам), выполняемых в рамках приносящей доход деятельности, показатели качества планирования хозяйственной и финансовой деятельности, показатели финансовой устойчивости, показатели качества исполнения нормативных правовых актов, включая Указы Президента РФ, показатели соблюдения сроков сдачи отчетности (включая статистическую), представления мониторингов, формирования ПФХД и внесения необходимых изменений в него.

Показатели для начисления премиальных выплат по итогам работы за год для каждой категории работающих ежегодно утверждаются приказом директора Центра и являются обязательными к применению при расчете суммы выплат по данному основанию для работников всех филиалов.

4.6 Особенности определения порядка, размера начисления и выплаты конкретных видов стимулирующих выплат, а также особенности стимулирования отдельных категорий работающих устанавливаются Разделами настоящего Положения и Приложениями к настоящему Положению, являющимися его неотъемлемой частью.

4.7 Конкретный размер выплаты стимулирующего характера устанавливается приказом директора Центра (филиала Центра). Стимулирующая выплата может быть установлена как в процентах к окладу работника (без учета доплаты за ученую степень), указанному в штатной расстановке, так и в абсолютной величине. Выплаты стимулирующего характера рассчитываются пропорционально отработанному работником времени, если иное не определено настоящим Положением по конкретному виду выплаты. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на

условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени, или в полном объеме за конкретно выполненный объем работ, поименованный в настоящем Положении, который можно документально подтвердить временными рамками выполнения работ и конкретным результатом.

4.8 Независимо от источника финансирования и основания возникновения выплаты размер стимулирующей выплаты работнику может быть снижен в за:
- нарушение трудовой дисциплины на сумму до 20% от начисленной стимулирующей выплаты;
- нарушение исполнительской дисциплины – до 20% от начисленной стимулирующей выплаты;
- нарушение финансовой дисциплины до 20% от начисленной стимулирующей выплаты.;

Решение о снижении стимулирующей выплаты и размере снижения стимулирующей выплаты конкретному работнику принимает директор Центра (филиала Центра).

Предложения о снижении стимулирующей выплаты конкретному работнику (группе работников) имеют право представить директору следующие должностные лица: заместители директора, руководитель бухгалтерской, финансовой, кадровой служб, непосредственный руководитель структурного подразделения работника, председатель совета молодых ученых. Предложение оформляется служебной запиской, обосновывающей причины и правомерность снижения стимулирующей выплаты работнику.

Снижение стимулирующей выплаты оформляется приказом, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись.

## II. ОСОБЕННОСТИ РАСЧЕТА И НАЧИСЛЕНИЯ ОТДЕЛЬНЫХ ВИДОВ СТИМУЛИРУЮЩИХ И КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

### 5. Порядок расчета и выплаты стимулирующих надбавок за интенсивность и высокие результаты работ научных сотрудников в части выполнения государственного задания.

*5.1. Общие положения*

5.1.1. Выплата стимулирующего характера за счет субсидии на государственное задание устанавливается научным сотрудникам Центра на основании показателей эффективности деятельности работников, позволяющих оценить результаты их труда, степень возложенной ответственности, дополнительный объем работ, качество труда. Настоящая выплата (за исключением показателя «публикационная активность») начисляется работникам, для которых одновременно выполняются следующие условия:

- место работы в ФГБНУ «ФНЦ пищевых систем им. В.М. Горбатова» РАН, включая филиал Центра является основным;

- должность по категории «научный сотрудник» (далее по тексту «научный сотрудник») является основной.

Для работников, работающих на условиях внешнего совместительства, выплата по данному основанию устанавливается по показателю «публикационная активность» по общим правилам, установленных настоящим Разделом.

5.1.2. Выплата стимулирующих надбавок по результатам оценки эффективности работы научных сотрудников устанавливается в зависимости от выполнения показателей

и критериев эффективности труда, размера ФОТ, утвержденного в ПФХД на текущий финансовый год на данные цели, финансового состояния Центра (филиала Центра).

Учитываются следующие показатели, обеспечивающие успешное выполнение плана НИР государственного задания Центра:

- публикационная активность в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, журналах и сборниках (конференций и пр.), индексируемых в наукометрических базах данных (БД) при наличии у публикации цифрового идентификатора DOI и имеющие ссылку на шифр темы и аффилиацию с Центром, а также публикации в изданиях из Белого списка (БС), либо в соответствии с методическими рекомендациями (другими документами) установленным Министерством науки и высшего образования РФ;

- участие в международных научных мероприятиях (конференции, конгрессы, симпозиумы, семинары и пр.) с очным докладом (приглашенный докладчик);

- непосредственное участие в выполнение грантов, государственных контрактов, хоздоговорных работ и других приносящих доход мероприятиях исполнителями которых является Центр;

- участие в педагогической деятельности (руководство проведением производственной практики и др. видов практик струдентов ВУЗов, руководство выполнением дипломными работами бакалавров, магистров), руководство НИР струдента, предствленной на международный, всероссийский, региональный конкурс;

- качество и объем работ.

Полнота выполнения показателей подтверждается предоставлением отчета за определенный срок (месяц, квартал, год) и/или по завершении работы (этапа), а также положительной оценки эффективности Центра как научной организации.

5.1.3. Оценку эффективности деятельности для расчета стимулирующей выплаты осуществляет ученый секретарь или другое должностное лицо, на которого возложено осуществление указанных функций.

Учет результатов оценки эффективности научных сотрудников для расчета стимулирующей выплаты проводится ежеквартально.

Периодичность выплаты надбавки научным сотрудникам по результатам оценки их эффективности – ежемесячная. Начисление надбавки производится пропорционально отработанному времени в периоде выплаты.

*Расчет и порядок выплаты :*

5.1.4. Расчет эффективности научных сотрудников проводится в месяц, следующий за окончанием квартала (за 1 квартал – месяц расчета апрель; за 2 квартал – июль; за 3 квартал – октябрь; за 4 квартал – январь). Рассчитанная стимулирующая надбавка выплачивается равными долями в течение текущего квартала (то есть, рассчитанная надбавка по достигнутым показателям за 1 квартал, начисляется к выплате ежемесячно в размере 1/3 от рассчитанной суммы в течении 2-ого квартала и аналогично по всем следующим кварталам). Выплата производится пропорционально отработанному работником времени в месяце, за который осуществлено начисление.

5.1.5. Данные для расчета величины выплаты за квартал предоставляются ученому секретарю или другому должностному лицу, на которое возложено осуществление

указанных функций, не позднее 7 числа месяца расчета или другие установленные графиком документооборота филиала сроки.

5.1.6 Максимально возможная величина надбавки, установленная научному сотруднику по данному основанию в конкретном месяце, не может первышать уровня показателя фактической средней заработной платы по региону, в котором трудится работник более чем в 3 раза в сумме по всем критериям оценки.

5.1.7 Фонд стимулирующих выплат для научных сотрудников (далее - Фонд) Центра по итогам оценки эффективности работы является частью фонда оплаты труда и выплачивается за счет субсидий на выполнение государственного задания. По усмотрению директора Центра (филиала Центра) допускается использование других источников финансового обеспечения, поименованных в пункте 1.3 настоящего Положения для осуществления выплат по данному основанию.

5.1.8 Размер стимулирующей выплаты, может быть снижен конкретному работнику в соответствии и по правилам установленным пунктом 4.8 настоящего Положения об оплате труда.

### *5.2. Порядок предоставления данных для оценки эффективности работы научных сотрудников и порядок их учета*

5.2.1. Оценка эффективности работы научных сотрудников проводится на основе самообследования по индивидуальным показателям результативности научной деятельности.

Обязательным условием проведения оценки является предоставление научным сотрудником краткого отчета о выполнении НИР согласно Плану НИР государственного задания Центра за оцениваемый период (квартал).

5.2.2 Организация сбора данных для оценки эффективности работы производится путем введения данных по оцениваемым показателям самостоятельно каждым научным сотрудником в Расчетные таблицы автоматизированного учета (далее РТАУ) или иную систему, утвержденную в Центре.

Данные, вносимые в РТАУ, должны подтверждаться перечнем сведений об их достоверности.

При нарушении научным сотрудником срока предоставления указанных сведений, определенного пунктом 5.1.5, более, чем на 3 рабочих дня их анализ и обобщение, а также расчет стимулирующей надбавки не производятся, и работник теряет право на выплату по данному основанию в текущем квартале. При нарушении срока не более 3-х дней директор Центра (филиала Центра), на основании объяснительной записки работника, может принять решение о включении данных в расчет. В этом случае, при расчете надбавки по показателю «коэффициент качества» за нарушение графика документооборота применяется коэффициент 0,8. При повторном нарушении сроков предоставления данных в течение календарного года работник теряет право на выплату по данному основанию в квартале, при расчете за который произошло повторное нарушение.

Данные по внебюджетной деятельности подразделений для расчета надбавки по данному основанию подготавливаются финансовыми, плановыми или бухгалтерскими службами и передаются ученому секретарю, другому уполномоченному лицу.

Дополнительные данные, включая отчеты НИР, и сведения, подтверждающие введенные значения, не внесенные в РТАУ, передаются ученому секретарю, другому уполномоченному лицу, в электронном виде в установленные графиком документооборота сроки.

5.2.3. Контроль достоверности значений показателей и обобщение итоговых значений показателей оценки эффективности работы подразделений осуществляет ученый секретарь, другое уполномоченное руководителем должностное лицо или специально созданный приказом директора Центра (филиала Центра) орган.

Мотивированные предложения по применению понижающего коэффициента по показателю «коэффициент качества» конкретному научному сотруднику имеют право дать заместитель директора, ученый секретарь, руководитель научного подразделения, в котором работает научный сотрудник, руководитель кадровой службы. Предложения подаются директору Центра (филиала Центра) в сроки, определенные для расчета стимулирующей выплаты по данному основанию.

Результат оценки эффективности результативности деятельности научных сотрудников утверждается директором Центра (филиала Центра) и является основанием для начисления выплаты по данному основанию работникам.

*5.3. Методика расчета оценки результативности деятельности научных сотрудников.*

Расчет оценки эффективности деятельности научных сотрудников производится на основании следующий показателей:

***Показатель – публикационная активность** в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, журналах и сборниках (конференций и пр.), индексируемых в наукометрических базах данных (БД), Белом списке (БС) при наличии у публикации цифрового идентификатора DOI (далее – публикационная активность), либо в соответствии с методическими рекомендациями (другими документами) установленным Министерством науки и высшего образования РФ, имеющие ссылку на шифр темы и аффилиацию с Центром;*

К расчету принимаются публикации, выполненные в рамках государственного задания (и имеющие ссылку на шифр темы), вышедшие в печать и проиндексированные в международных и российских наукометрических базах данных (БД), Белом списке (БС) при наличии DOI или номера WOS/Scopus в оцениваемый период.

Для научных сотрудников, основным местом работы которых является ФГБНУ «ФНЦ пищевых систем им. В.М. Горбатова» РАН, в расчете учитываются все публикации без уменьшения на количество публикаций, определенных для научного сотрудника в трудовом договоре.

Для научных сотрудников - внешних совместителей – в расчете учитываются публикации, количество которых, превышает количество, определенное эффективным контрактом для определенной должности.

Публикации, (кроме подготовленных в рамках выполнения грантов), тематика которых не соответствует направлению исследований этапа текущего года, учитываются с коэффициентом $К_{доп} = 0,5$.

Публикации, подготовленные в рамках выполнения грантов, не учитываются.

При расчете учитывается принадлежность публикации только к одной БД или БС. Приоритет «Белый список».

Размер балла ($Р_{пуб}$) показателя публикационной активности рассчитывается по формуле:

$$P_{пуб} = \sum \frac{N}{K_{авт}} \times V_{пуб} \times \frac{1}{K_{аф}};$$

где $Р_{пуб}$ – значение балла по публикациям;

N – количество публикаций в одной БД;

$V_{пуб}$ – коэффициент весомости публикации;

$К_{авт}$ – количество всех авторов публикации (всех);

$К_{аф}$ – коэффициент аффилиации (количество аффилиации автора в статье);

Коэффициенты весомости публикации ($V_{пуб}$) приведены в Таблице 1 Приложения № 2 к настоящему Положению и являются едиными для всех подразделений Центра.

Сумма к начислению по данному показателю оценки конкретного работника в месяц не может превышать по размеру 150% от прогнозной величины средней заработной платы в регионе местонахождения подразделения.

***Показатель - Участие в международных научных мероприятиях (конференции, конгрессы, симпозиумы, семинары и пр.) с очным докладом (приглашенный докладчик).***

К международным мероприятиям относятся мероприятия, имеющие статус «международного», при наличии в программе мероприятия минимум одного зарубежного докладчика.

К расчету принимаются доклады, представленные по тематике государственного задания и предварительно согласованные руководством Центра (филиала Центра).

Доклад, представленный по видеосвязи, считается очным.

После участия в международной конференции, проводящейся вне территории Российской Федерации, научный сотрудник, сделавший доклад, обязан сделать доклад о конференции на Ученом совете (секции ученого совета) Центра (филиала Центра).

В целях поддержки молодых ученых и специалистов в возрасте до 35 лет включительно при расчете начислений по данному показателю учитывать выступления на молодежных научных мероприятиях вне зависимости от статуса научного мероприятия.

Расчет производится с учетом, что 1 выступление равно 1 баллу с учетом коэффициента, учитывающего язык, на котором сделан доклад и место проведения мероприятия. Факт выступления подтверждается ссылкой на официальный сайт конференции с размещением программы мероприятия, в которой указан докладчик, тема выступления и принадлежность докладчика к ФГБНУ «ФНЦ пищевых систем им. В.М. Горбатова» РАН. Сертификаты участника не учитываются.

Коэффициенты используемого языка при выступлении с докладом приведены в Таблице 2 Приложения № 2 к настоящему Положению и являются едиными для всех подразделений Центра.

*В случае необходимости командировки,* очное участие в международных научных мероприятиях с докладом учитывается, если расходы по командированию приглашенного

докладчика возмещаются принимающей стороной или покрываются за счет внебюджетных средств подразделения.

В целях поддержки и развития компетенций научных сотрудников в возрасте до 35 лет для расчета стимулирования по данному основанию данной категории работающих допускается учитывать очное участие при возмещении расходов по командированию за счет общехозяйственных расходов, сформированных за счет средств, полученных от внебюджетной деятельности. Доклад учитывается при расчете при соблюдении следующих условий:

- участие в конференции по инициативе приглашающей стороны предварительно согласовано с заместителем директора Центра (филиала Центра);

- представленный доклад, соответствует тематике государственного задания.

***Показатель – непосредственное участие в выполнении грантов, государственных контрактов, хоздоговорных работ и других приносящих доход мероприятиях (далее - участие во внебюджетной деятельности).***

Показатель участия во внебюджетной деятельности рассчитывается ежеквартально. К расчету принимаются:

- данные об объеме поступлений подразделения (где работает научный сотрудник) за квартал, предшествующий отчетному периоду;

- данные об объеме поступлений подразделения (где работает научный сотрудник) с начала текущего года по месяц, предшествующий отчетному периоду.

Для расчета виды внебюджетной деятельности делятся на следующие категории:

Договора НИР ($Д_{нир}$) – Договора НИР - договора, направленные на разработку новых и совершенствование действующих технологий.

В тексте договора обязательно наличие формулировки: «Договор на научную-исследовательскую, методическую работу». Результаты работы по договору должны быть оформлены в виде отчета по НИР в соответствии с формой по ГОСТ № 7.32-2017.

Лицензионные договора ($Д_{лиц}$) - гражданско-правовые договора, по которому «одна сторона — обладатель исключительного права на результат интеллектуальной деятельности или на средство индивидуализации (лицензиар) — предоставляет или обязуется предоставить другой стороне (лицензиату) право использования такого результата или средства в предусмотренных образцом лицензионного договора пределах, в том числе договора ноу-хау.

Учебные договора ($Д_{уч}$)– договора на оказание услуг по повышению квалификации, только в рамках лицензируемой деятельности.

Договора на испытание продукции – договора на исследование продукции, как в рамках Испытательных центров, так и в рамках экспертной деятельности.

Гранты ($Д_{грант}$) – договора, выполняемые в рамках грантов, полученных Центром (филиалом Центра).

Прочие договора ($Д_{проч}$) – договора на иные виды внебюджетной деятельности, не вошедшие в иные категории в т.ч. консалтинг, типографские услуги, организация мероприятий, конкурсов и др., готовая продукция и т.п.

Договора с иностранными организациями ($М_{нир}$, $М_{лиц}$, $М_{уч}$, $М_{грант}$,$М_{проч}$) – договора на выполнение работ (услуг) с нерезидентами Российской Федерации.

Значение показателя участия во внебюджетной деятельности и объем денежных средств соответственно, рассчитывается на всех научных сотрудников. **Предварительное** распределение денежных средств осуществляется в равных долях между научными сотрудниками подразделения, если иное не предусмотрено регламентом, утвержденным директором Центра, являющимся Приложением к настоящему Положению.

Показатель рассчитывается по формуле:

$$Р_{бвд}= ((Д_{нир}+ Д_{лиц} + Д_{уч} + Д_{грант} + Д_{проч})+(М_{нир}+М_{лиц}+М_{уч}+М_{грант}+М_{проч})) * К_{рост} * К_{доля}$$

где $Р_{бвд}$ – значение балла по внебюджетной деятельности;

Д – значение балла по каждой категории внебюджетной деятельности;

М – значение балла за договор с иностранными контрагентами по каждой категории внебюджетной деятельности;

$К_{рост}$ – коэффициент, учитывающий рост объема поступлений подразделения, в котором работает научный сотрудник, с начала года по сравнению с аналогичным периодом года предшествующего текущему.

$К_{доля}$ - коэффициент, учитывающий долю объема средств, полученных подразделением, в котором работает научный сотрудник, в общем объеме средств внебюджетной деятельности головной организации (филиала) с начала года.

Баллы за весомость каждого вида внебюджетной деятельности приведены в Таблице 3 Приложения № 2 к настоящему Положению и являются едиными для всех подразделений Центра.

Для начисления баллов за весомость устанавливается минимальный порог суммы договоров **по каждой категории договоров**. Размер минимального порога суммы договоров **по каждой категории** устанавливается на период не менее одного года. Изменение его размера может быть установлено внесением изменения в Приложение № 2.

Баллы за договора с иностранными контрагентами (М) приведены в Таблице 4 Приложения № 2 к настоящему Положению и являются едиными для всех подразделений Центра.

Для начисления баллов за договора с иностранными контрагентами устанавливается минимальный порог суммы договоров **по каждой категории договоров**. Размер минимального порога суммы договоров **по каждой категории** устанавливается на период не менее одного года. Изменение его размера может быть установлено внесением изменения в Приложение № 2.

Приложение № 2 в части «размера минимального порога суммы договора по каждой категории» применять для расчетов в головной организации Центра с даты введения в действие новой редакции настоящего Положения об оплате труда.

Коэффициенты, учитывающие рост объема поступлений подразделения, в котором работает научный сотрудник, с начала года по сравнению с аналогичным периодом года

предшествующего текущему ($К_{рост}$) приведены в Таблице 5 Приложения № 2 к настоящему Положению и являются едиными для всех подразделений Центра.

Коэффициенты, учитывающие долю объема средств, полученных подразделением головной организации или филиала, в котором работает научный сотрудник, от общего объема средств от внебюджетной деятельности с начала года ($К_{доля}$) приведены в Таблице 6 Приложения № 2 к настоящему Положению и являются едиными для всех подразделений Центра.

Ежемесячный размер выплаты по показателю «участие во внебюджетной деятельности» каждого конкретного научного сотрудника, работающего в подразделении не может превышать 1/3 суммы надбавок, установленных данному научному сотруднику приказом директора Центра (филиала Центра) за счет средств по приносящей доход деятельности за квартал, предшествующий расчетному периоду по всем видам внебюджетной деятельности (с учетом выплат за семинары, проведенные в рамках Учебного Центра, работы по грантовой деятельности). В случае, если научному сотруднику устанавливалась стимулирующая выплата по виду «общехозяйственные расходы», в расчете величины оценки эффективности по данному основанию такая выплата не учитывается. С учетом данного условия предварительно рассчитанный в целом по подразделению ежемесячный размер выплаты у конкретного научного сотрудника по показателю «участие во внебюджетной деятельности» подлежит корректировке на сумму превышения.

***<u>Показатель – участие в педагогической деятельности</u> (руководство проведением производственной практики и др. видов практик студентов ВУЗов, руководство выполнением дипломными работами бакалавров, магистров), руководство НИР струдента, предствленной на международный, всероссийский, региональный конкурс (далее - Подготовка кадров).***

Показатель «Подготовка кадров» учитывается для научного сотрудника при его участии в педагогической деятельности (руководство проведением производственной практики и др. видов практик струдентов ВУЗов, руководство выполнением дипломными работами бакалавров, магистров), руководство НИР студента, представленной на международный, всероссийский, региональный конкурс.

<u>Не учитываются для расчета данного показателя:</u>

- чтение лекций в рамках работы Учебных центров ФГБНУ «ФНЦ пищевых систем им. В.М. Горбатова» РАН и в сторонних организациях, включая ВУЗы;

- чтение лекций, ведение практических занятий, прием экзаменов в аспирантуре Центра или сторонних организациях, включая ВУЗы;

- руководство аспирантами.

Показатель «Подготовка кадров» принимается к расчету по данному основанию при наличии договора с ВУЗом, оформленное приказом отдела кадров Центра (филиала Центра) прикрепление студента (студентов) к конкретному научному сотруднику с указанием продолжительности руководства студентом (студентами).

Кадровая служба предоставляет ученому секретарю или другому должностному лицу, уполномоченному производить расчет стимулирующей выплаты по данному основанию, копию приказа, подписанного директором Центра (филиала Центра) или

справку, составленную на основании подписанного директором Центра (филиала Центра) приказа, о прикрепленных к конкретным научным сотрудникам студентах и практикантах.

Размер балла зависит от количества прикрепленных студентов (1 студент равен 1 баллу) и продолжительности руководства студентом.

Коэффициенты продолжительности руководства студентом при ежемесячной оценке приведены в Таблице 7 Приложения № 2 к настоящему Положению и являются едиными для всех подразделений Центра.

Сумма к начислению по данному показателю оценки конкретного работника в месяц не может превышать по размеру 50% от прогнозной величины средней заработной платы в регионе, который определен в трудовом договоре как место работы работника.

**Расчет размера стимулирующей выплаты на основании произведенной оценки результативности научных сотрудников деятельности производится по формулам:**

Размер стимулирующей выплаты (ΣРСВ) для каждого научного сотрудника определяется путем суммирования размера стимулирующей выплаты по каждой группе показателей эффективности работы (n – количество оцениваемых показателей).

$$\Sigma\text{РСВ} = \sum_{i=1}^{n} \text{РСВ}_{\text{пок}}$$

Размер стимулирующей выплаты научного сотрудника по каждой группе показателей эффективности деятельности ($\text{РСВ}_{\text{пок}}$, руб.) определяется как:

$$\text{РСВ}_{\text{пок}} = B_{\text{пок}} \times S_{\text{балл}},$$

где $\text{В}_{\text{пок}}$ - количество баллов сотрудника по i –му показателю.

$\text{S}_{\text{балл}}$ – стоимость одного балла i –го показателя, руб.

Стоимость одного оценочного балла научных сотрудников определяется отдельно (индивидуально) для каждой группы оцениваемых показателей эффективности деятельности научных сотрудников.

Стоимость одного оценочного балла научных сотрудников ($\text{S}_{\text{балл}}$) определяется исходя из размера Фонда стимулирующих выплат (ФСВ) по группе оцениваемых показателей эффективности деятельности научных сотрудников и суммы баллов всех сотрудников, попадающих в оценку эффективности научной деятельности научных сотрудников по данному показателю.

$$S_{\text{балл}} = \frac{\text{ФСВ}_{\text{пок}}}{\sum B_{\text{пок}}}$$

Рекомендуемые диапазоны размера фонда стимулирующих выплат (ФСВ) для каждого показателя представлены в таблице 8 Приложения № 2 к настоящему Положению и являются едиными для всех подразделений Центра.

Диапазоны, приведенные в Таблице 8 Приложения № 2 устанавливаются на период не менее одного года. Изменение его размера может быть установлено внесением изменения в Приложение № 2.

***<u>Показатель – «качество и объем работ»</u> (далее – оценка качества)***

Для оценки отношения научного сотрудника к выполнению должностных обязанностей, полноту участия в работах, осуществляемых Центром, инициативность, добросовестность, стремление к улучшению показателей своей работы, научный потенциал и его реализацию, вовлеченность в процесс работы Центра используется показатель «Оценка качества работы».

«Оценка качества работы» является равноправным показателем, применяемым для расчета суммы надбавки по данному основанию, и не может быть интерпретирован как поощрительная или штрафная санкция.

«Оценка качества работы» дается директором Центра (филиала Центра), с учетом обоснованных предложений заместителя директора, ученого секретаря, руководителя подразделения, в котором работает научный сотрудник, руководителя кадровой службы.

## 6. Порядок расчета и выплаты стимулирующих надбавок за интенсивность и высокие результаты работ в части выполнения государственного задания инженерам-исследователям, инженерно-техническим работникам научного подразделения, работникам функциональных подразделений, непосредственно участвующих в выполнении государственного задания и/или способствующих его выполнению.

6.1 Выплата стимулирующих надбавок по результатам оценки эффективности работы инженеров-исследователей, инженерно- технических работников научного подразделения, работников функциональных подразделений в части выполнения государственного задания устанавливается в зависимости от выполнения показателей и критериев эффективности труда, размера ФОТ, утвержденного в ПФХД на текущий финансовый год на данные цели, финансового состояния Центра.

6.2 Для целей расчета стимулирующей надбавки по результатам оценки эффективности работы инженеров-исследователей, инженерно-технических работников научного подразделения учитываются следующие показатели, обеспечивающие успешное выполнение плана НИР государственного задания Центра:

- публикационная активность в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, журналах и сборниках (конференций и пр.), индексируемых в наукометрических базах данных (БД) при наличии у публикации цифрового идентификатора DOI и имеющие ссылку на шифр темы и аффилиацию с Центром, а также публикации в изданиях из Белого списка (БС), либо в соответствии с методическими рекомендациями (другими документами) установленным Министерством науки и высшего образования РФ;

- участие в международных научных мероприятиях (конференции, конгрессы, симпозиумы, семинары и пр.) с очным докладом (приглашенный докладчик).

6.3 Для целей расчета стимулирующей надбавки по результатам оценки эффективности работы работников функциональных подразделений учитываются следующие показатели, обеспечивающие успешное выполнение плана НИР государственного задания Центра:

- публикационная активность в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, журналах и сборниках (конференций и пр.), индексируемых в наукометрических базах данных (БД) при наличии у публикации цифрового идентификатора DOI и имеющие ссылку на шифр темы и аффилиацию с Центром, а также публикации в изданиях из Белого списка (БС), либо в соответствии с методическими рекомендациями (другими документами) установленным Министерством науки и высшего образования РФ.

6.4 Расчет эффективности работы инженеров-исследователей, инженерно-технических работников научного подразделения, работников функциональных подразделений выполняется в соответствии с разделом 5 подразделом 5.3 настоящего Положения об оплате труда.

## 7. Порядок расчета и оплаты стимулирующих выплат за руководство аспирантами и докторантами.

7.1 Начисление надбавки за руководство аспирантами, докторантами производится работникам Центра, имеющим ученую степень, за которыми приказом директора Центра (филиала Центра) закреплены аспиранты, докторанты и соискатели, обучающиеся в аспирантуре Центра.

7.2 Расчет суммы стимулирующей выплаты производится из расчета количества часов работы с каждым аспирантом, докторантом, соискателем, но не менее 50 часов в год.

Оплата за 1 час рассчитывается, исходя из размера МРОТ, установленного в регионе нахождения головной организации на текущий календарный год.

Расчет производится по следующей формуле:

СВ асп = МРОТ регион х 2,5/ Ч мес х 4,17, где

СВ асп – стимулирующая выплата за руководство аспирантами;
МРОТ регион – МРОТ, установленный в регионе;
2,5 – коэффициент увеличения МРОТ для расчета;
Ч мес – среднее количество рабочих часов в текущем календарном году;
4,17 – число часов руководства аспирантом в месяц

Рассчитанная таким образом величина почасовой оплаты увеличивается на величину надбавки за ученую степень (также исходя из почасовой оплаты). Для расчета работнику, имеющему степень кандидат наук принимается величина 3000 руб., для расчета работнику, имеющему степень доктор наук принимается величина 7000 руб.

В случае, если размер стимулирующей выплаты, установленный до введения в действия настоящего Положения, больше рассчитанного на текущий год по вышеприведенной формуле, действует больший по величине размер выплаты.

7.3 Стимулирующая выплата производится ежемесячно на основании приказа директора Центра (филиала Центра). Служебную записку и расчет по сумме надбавки каждого научного руководителя аспиранта (докторанта, соискателя) готовит заведующий аспирантурой, или лицо, на которое возложено осуществление указанной функции.

7.4 Стимулирующая выплата за руководство аспирантами, докторантами в расчетном периоде начисляется при условии, что в расчетном периоде руководитель аспирантов, докторантов отработал не менее 5 рабочих дней.

При соблюдении вышеприведенного условия, стимулирующая выплата за руководство аспирантами, докторантами начисляется и выплачивается работнику, в полной сумме, указанной в приказе.

7.5 Руководителю аспиранта (докторанта) при защите аспирантом (докторантом) кандидатской (докторской) диссертации в срок или досрочно единовременно устанавливается стимулирующая выплата в размере 100% оклада руководителя аспиранта (докторанта), если аспирант (докторант) является работником Центра; в размере 50% оклада руководителя аспиранта (докторанта), если аспирант (докторант) не является работником Центра. Для расчета принимается оклад с учетом надбавки за ученую степень.

Стимулирующая выплата начисляется в составе заработной платы за месяц, в котором в Центр поступили документы о присвоении ученой степени защитившемуся аспиранту (докторанту), при условии, что документы переданы в бухгалтерскую службу не позднее 25 числа расчетного месяца. При поступлении документов в бухгалтерскую службу после 25 числа расчетного месяца стимулирующая выплата начисляется в следующем расчетном месяце.

Основанием для подготовки приказа на назначение стимулирующей выплаты является служебная записка заведующего аспирантурой, или лица, на которое возложено осуществление указанной функции.

## 8. Порядок расчета и оплаты стимулирующей выплаты за наставничество.

8.1 Руководствуясь статьей 351.8 ТК, под «наставничеством» для целей настоящего Положения подразумевается помощь вновь принятому работнику, в том числе не имеющему опыта работы.

Наставник помогает вновь принятому работнику адаптироваться к правилам работы в Центре. Наставник составляет план работы на время испытания вновь принятого работника, по окончании испытания составляет аналитическую записку о результатах, достигнутых работником за период испытания.

8.2 Работник дает письменное согласие осуществлять наставничество над конкретным работником (группой работников). Приказом директора Центра (филиала Центра) на работника возлагаются обязанности наставника на срок до трех месяцев.

8.3 За выполнение обязанностей наставника работнику назначается стимулирующая выплата в абсолютной величине, но не менее 10% от должностного оклада работника-наставника (без учета повышения оклада по категории работников за ученую степень).

Надбавка выплачивается ежемесячно в составе ФОТ работника за расчетный месяц пропорционально отработанному времени.

Адаптация вновь принятого работника входит в прямые обязанности руководителя подразделения, оговорена в его трудовом договоре (дополнительном соглашении к нему) и/или должностной инструкции. Ввиду чего стимулирующая выплата руководителю структурного подразделения по данному основанию не устанавливается.

Работникам подразделений, проводящих ознакомление вновь принятого работника с локальными актами Центра, в части необходимой ему для взаимодействия с конкретным подразделением стимулирующая выплата по данному основанию не устанавливается.

8.4 При приеме на работу работников категории «научные сотрудники» в возрасте до 35 лет, разрабатывается план-график адаптации и развития работника с установлением ему персональных KPI сроком на один год. Данное условие прописывается в трудовом договоре с работником. В этом случае, за вновь принятым работником на разных этапах выполнения плана-графика могут быть закреплены разные наставники. Срок выполнения обязанностей каждому наставнику определяется исходя из сроков достижения результата по пункту плана-графика, который поручается курировать наставнику.

8.5 На основании служебной записки руководителя подразделения, в которое принимается работник, кадровая служба готовит приказ о назначении наставника (наставников).

8.6 Уполномоченный работник кадровой службы контролирует фактическое выполнение работы наставника.

В случае выявления факта неполного выполнения наставником своих обязанностей на основании служебной записки руководителя кадровой службы размер надбавки за наставничество по решению директора Центра (филиала Центра) может быть снижен.

В случае выявления факта невыполнения наставником своих обязанностей на основании служебной записки руководителя кадровой службы выплата надбавки отменяется приказом директора Центра (филиала Центра).

8.7 Стимулирующая выплата за наставничество производится за счет видов финансового обеспечения, поименованных в пункте 1.3 настоящего Положения. Источник финансирования может быть смешанным.

## 9. Общие требования определения величины, направлений использования ФОТ и установления стимулирующих выплат за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности работникам научных подразделений.

9.1 Настоящий раздел устанавливает общие правила в части оплаты труда за счет средств от приносящей доход деятельности.

Распределение средств, полученных от приносящей доход деятельности, между статьями затрат определяется «Порядком распределения и расходования денежных средств, полученных от приносящей доход деятельности», являющимся отдельным локальным актом Центра.

Особенности распределения ФОТ, сформированного в соответствии с «Порядком распределения и расходования денежных средств, полученных от приносящей доход деятельности», по разным видам работ, услуг установлены в Приложении № 3 к настоящему Положению об оплате труда.

9.2 Стимулирующие выплаты производятся за счет средств, поступающих по договорам, источником финансирования которых является приносящая доход деятельность, за исключением договоров (контрактов, грантов), правила назначения выплат по которым регламентированы разделом 10 настоящего Положения об оплате труда.

9.3 Ежемесячно, в срок, предусмотренный графиком документооборота, либо другими локальными актами Центра (филиала Центра), финансовые, плановые, бухгалтерские

службы предоставляют руководителям структурных подразделений данные необходимые для определения размера Фонда стимулирующих выплат.

Расчет проводится в части фактически поступивших на лицевой счет Центра (филиала Центра) денежных средств, полученных от приносящей доход деятельности, остающейся в распоряжении подразделения-исполнителя договора, определенной по правилам, утвержденным Порядком распределения и расходования денежных средств.

9.4 ФОТ, рассчитанный в соответствии с Порядком распределения и расходования денежных средств, полученных от приносящей доход деятельности, используется подразделением на следующие выплаты:
- оплату труда работников подразделения, которые не принимают участия в выполнении государственного задания в части окладов;
- оплату труда работников подразделения в части стимулирующих и компенсационных выплат, предусмотренных настоящим Положением об оплате труда;
- оплату труда в части стимулирующих выплат работников других подразделений Центра;
- оплату труда работникам, привлеченным для работ по договору ГПХ

9.5 По группам должностных категорий работников структурного подразделения руководитель структурного подразделения самостоятельно распределяет стимулирующие выплаты с учетом объема и качества работы каждого работника.

## 10. Порядок формирования и расходования ФОТ за счет средств грантов.

10.1 Выплаты за выполнение работ по гранту устанавливаются на основании положений, предусмотренных условиями конкурсной документации на грант, заключенным контрактом, сметой расходования денежных средств, полученных на выполнение работ по гранту.

10.2 При отсутствии в документации на выполнение работ по гранту конкретных условий распределения денежных средств в части оплаты труда между членами коллектива, выполняющими работы по гранту, распределение стимулирующих выплат осуществляется в соответствии с разделом 9 настоящего Положения.

10.3 Ответственность за правильность распределения выплат между членами коллектива, выполняющими грант, несет руководитель гранта и/или ответственный исполнитель работ по гранту, являющиеся сотрудниками Центра (филиала Центра).

10.4 Средства гранта, предусмотренные сметой на выплаты работникам, участвующим в выполнении гранта, могут быть использованы на следующие выплаты:
- оклад и надбавка, установленные работнику в трудовом договоре с учетом надбавки за ученую степень;
- стимулирующую выплату за выполнение работ по гранту.

10.5 Стимулирующие выплаты за счет средств гранта ежемесячно (если иное не предусмотрено условиями гранта, либо письменно оформленным решением руководителя гранта) устанавливаются приказом директора Центра (филиала Центра) на основании

служебной записки руководителя (ответственного исполнителя работ) гранта, составленной исходя из фактического участия в работе каждого работника, выполняющего работы по гранту.

Стимулирующие выплаты за счет средств гранта каждому работнику начисляются в соответствии с фактически выполненным объемом работ, при необходимости подтвержденным отчетом работника о выполненной работе за месяц и выплачивается в полном объеме при условии, что работник отработал в расчетном периоде не менее недели. В случае, если работник отработал в расчетном периоде менее одной недели, стимулирующая выплата начисляется пропорционально отработанному времени.

10.6 Вознаграждение, выплаченное работникам за счет средств гранта в качестве стимулирующей выплаты, не учитывается при определении средней заработной платы работника, используемой для расчета отпуска, других выплат, размер которых в соответствии с действующим законодательством рассчитывается исходя из средней заработной платы работника.

## 11. Порядок расчета и оплаты компенсационных выплат за расширение объема работ, расширение зон обслуживания, совмещение должностей.

11.1 Компенсационные выплаты (далее – доплаты) за расширение объема работ могут быть установлены работникам научного подразделения, а также работникам функционального подразделения Центра (филиала Центра).

11.1.1 Доплаты за расширение объема работ по научному плану Центра выплачиваются за счет субсидий на выполнение государственного задания.

Доплаты за расширение объема работ по научному плану Центра работникам научных подразделений производятся за выполнение физико-химических, функционально-технологических, биологических, микробиологических, реологических, микроструктурных, сенсорных и других исследований показателей качества и безопасности пищевого сырья, продуктов, ингредиентов, добавок, оболочек и других сопутствующих материалов, расчетов экономической эффективности, выполненных для других научных подразделений Центра в рамках работ по государственному заданию. Размер оплаты рассчитывается с учетом количества исследуемых образцов при трехкратной повторности, стоимости одного определения (расчета) и введении коэффициента трудоемкости (например, при расчете экономической эффективности в зависимости от рассчитываемого ассортимента).

Выполнение исследований, произведенных в рамках собственных НИР, закрепленных за отделом, лабораторией, сектором, в котором работает работник, расширением объема работ для целей установления доплаты расширением объема работ не является.

Доплаты за расширение объема работ по научному плану Центра производятся конкретным работникам, выполнившим исследования (расчет, экспертизу), на основании служебной записки руководителя научного подразделения с указанием объема выполненных исследований. Служебные записки согласовываются с ученым секретарем (другим уполномоченным должностным лицом) ежемесячно в срок, не позднее установленного для сдачи в финансовые, плановые, бухгалтерские службы, документов для расчета заработной платы за текущий месяц. Оплата производится в полном объеме за фактически выполненную работу в пределах квартала. Расчет за два и более периода(квартала)одновременно не допускается и не подлежит оплате.

Необходимость проведения работ, виды исследований предусматриваются руководителем научного подразделения (ответственным исполнителем научной темы) при формировании научного тематического плана Центра на календарный год и

согласовываются с заместителем директора по научной работе и/или ученым секретарем, другим уполномоченным должностным лицом. Внеплановые исследования, увеличение повторов исследования, необходимость которых выявлена в течение календарного года, письменно обосновываются руководителем научного подразделения (ответственным исполнителем научной темы) и включаются в план только с санкции директора Центра (филиала Центра) в пределах ФОТ утвержденного в ПФХД Центра (филиала Центра) на текущий финансовый год на эти цели.

11.1.2 Доплаты работникам научных подразделений Центра (филиала Центра) за расширение объема работ, за выполнение физико-химических, функционально-технологических, биологических, микробиологических, реологических, микроструктурных, сенсорных и других исследований показателей качества и безопасности пищевого сырья, продуктов, ингредиентов, добавок, оболочек и других сопутствующих материалов, расчетов экономической эффективности, для других научных подразделений Центра в рамках работ по приносящей доход деятельности, выплачиваются за счет средств конкретного договора в качестве прямого расхода.

Необходимость проведения работ, виды исследований, количество повторов по исследованиям, финансируемым за счет приносящей доход деятельности, размер надбавки определяется руководителем подразделения (ответственным руководителем темы) самостоятельно и согласуется **по срокам** выполнения с руководителем подразделения, в котором работает работник, выполняющий такие работы. Размер доплаты определяется по соглашению между руководителями подразделений.

11.1.3 Доплаты за расширение объема работ работникам научного подразделения (за исключением руководителя научного подразделения) могут быть установлены работникам научного подразделения за подготовку грантовой заявки, которая прошла внутреннюю экспертизу в Центре (подразделении Центра), рекомендована к подаче, подана в установленные конкурсной документацией сроки и в полном объеме, но конкурс на выполнение гранта коллектив Центра не выиграл.

Доплата устанавливается за счет средств по приносящей доход деятельности из ФОТ, в составе общехозяйственных расходов, запланированного на данные цели. Размер стимулирующей выплаты устанавливается исходя из финансовых возможностей Центра (филиала Центра) и ФОТ утвержденного в ПФХД Центра (филиала Центра) на текущий финансовый год на эти цели.

Предельный размер выплаты по данному основанию не может превышать 50% от средней прогнозной заработной платы в регионе, который определен в трудовом договоре как место работы работника (работников), подготовившего (подготовивших) заявку на конкурс, в котором находится подразделение на группу работников, подготовивших грантовую заявку.

11.1.4 Доплаты за расширение объема работ работникам функционального подразделения обосновываются в служебной записке руководителем соответствующего подразделения. Санкционирует выплату по данному основанию, ее размер и сроки, на который устанавливается выплата директор Центра (филиала Центра). Поручение оформляется отдельным Распоряжением и является основанием для подготовки приказа на назначение выплаты.

К таким работам для целей данного Положения относятся:

- дополнительные работы, связанные с увеличением объема работ научных подразделений (обслуживание грантовой деятельности научных подразделений, конкурсных контрактов; рост поступлений денежных средств в текущем периоде по договорам с Заказчиками, выполняемыми в рамках приносящей доход деятельности независимо от вида

выполняемых работ больше 10%, по сравнению с предыдущим периодом; обслуживание целевых субсидий на ремонтные работы, на закупку оборудования и т.п.);
- выполнение работ временного и/или периодического характера косвенно относящихся к деятельности подразделения (работ, относящихся к компетенции подразделения головной организации, но выполняемых в интересах филиала (для филиала – выполняемых в интересах головной организации);
- участие в организации, проведении, обслуживании некоммерческих мероприятий, направленных на повышение узнаваемости и репутации Центра у внешних контрагентов.

11.1.5 Список видов работ, являющихся основанием для установления доплаты за расширение объема работ, не является исчерпывающим.

Выплата надбавки за расширение объема работ производится за счет видов финансового обеспечения, поименованных в пункте 1.3 настоящего Положения. Источник финансирования может быть смешанным.

11.2 Компенсационные выплаты (далее – доплаты) за расширение зон обслуживания могут быть установлены работникам Центра (филиала Центра).

11.2.1 Расширение зон обслуживание может выполняться работником периодически или как разовое поручение. Расширением зоны обслуживание считается выполнение работы не входящих в прямую компетенцию работника и не предусмотренной трудовым договором и/или должностной инструкцией работника как обязанность, выполняемая на постоянной основе.
К таким работам для целей данного Положения относятся:
- работа в качестве ответственного лица и/или лица уполномоченного взаимодействовать по определенному вопросу (вопросам), с представителями контролирующих органов, членов комиссии во время комплексной, тематической, выездной проверок и аналогичных мероприятий;
- участие в мероприятиях в рамках внутреннего аудита Центра (филиала Центра);
- участие в проведении инвентаризации;
- участие в работах, связанных с организацией, проведением, содействием в организации и проведения мероприятий Центра, направленных на повышение узнаваемости Центра и повышения его репутации у партнеров (в том числе потенциальных).

Список видов работ, являющихся основанием для установления доплаты за расширение зон обслуживания, не является исчерпывающим.

11.2.2 Доплаты за расширение зон обслуживания производятся конкретным работникам, на основании решения, принятого директором Центра (филиала Центра). Размер доплаты устанавливается приказом директора Центра (филиала Центра). Доплата начисляется работнику единовременно за проделанную работу и выплачивается в составе заработной платы по срокам, установленным в Центре. В случаях, когда работы по расширению зоны обслуживания выполняются работником длительное время (более одного месяца), директор Центра (филиала Центра) может принять решение о целесообразности установить выплату частями в течение нескольких расчетных периодов.

Доплата за расширение зон обслуживания выплачивается работнику в полном размере, установленном в приказе независимо от отработанного в периоде начисления времени, если доплата установлена как разовая выплата.

Доплата за расширение зон обслуживания выплачивается работнику пропорционально отработанному времени в периоде начисления, если выплата производится частями в нескольких расчетных периодах.

Выплата доплаты за расширение зон обслуживания производится за счет видов финансового обеспечения, поименованных в пункте 1.3 настоящего Положения. Источник финансирования может быть смешанным.

11.3 Компенсационные выплаты (далее – доплаты) за совмещение должностей могут быть установлены работникам Центра (филиала Центра).

11.3.1 Совмещение должностей устанавливается приказом, подготовленным кадровой службой Центра (филиала Центра).

11.3.2 Доплата за совмещение должностей устанавливается в размере не более 50% от оклада, установленного в штатном расписании по совмещаемой должности. В отдельных случаях, на основании письменного обоснования такой необходимости директор Центра (филиала Центра) может принять решение об установлении размера доплаты в абсолютной величине.

В случае если размер доплаты, установленный работнику, до размещения проекта настоящего Положения об оплате труда на сайте Центра больше, чем определен пунктом 11.3.2, доплата работнику начисляется в установленном ранее размере.

Доплата за совмещение выплачивается работнику пропорционально отработанному времени в периоде начисления.

Выплата доплаты за совмещение производится за счет видов финансового обеспечения, предусмотренных в пункте 1.3 настоящего Положения. Источник финансирования может быть смешанным.

## III. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ.

### 12. Особенности назначения стимулирующих выплат молодым работникам научных подразделений.

12.1 Для целей настоящего Раздела под «молодыми работниками» понимаются лица до 35 лет, занимающие должность младший научный сотрудник, научный сотрудник, инженер, инженер-исследователь, лаборант-исследователь, лаборант, техник (в том числе по категориям).

12.2 Настоящие выплаты призваны стимулировать у молодых работников научных подразделений, в том числе не занимающих должность по категории «научный сотрудник» инициативность, заинтересованность в повышении квалификации, в том числе успешном обучении в аспирантуре и последующей защите диссертации, творческом росте, вовлеченности в научно-исследовательскую работу.

12.3 Помимо общих оснований, предусмотренных настоящим Положением об оплате труда, молодым ученым, специалистам и техническому персоналу научных подразделений могут назначаться стимулирующие выплаты по следующим основаниям:
- участие в научных мероприятиях (конференции, конгрессы, симпозиумы, семинары и пр.) в том числе молодежных;

- участие в работе Совета молодых ученых;
- участие в конкурсе молодых ученых и специалистов;
- выполнение плана индивидуального развития (при наличии такого плана).

12.4 Молодым работникам научных подразделений за участие в научных мероприятиях расчет стимулирующей выплаты производить по правилам согласно пункта 5.3 раздела 5 настоящего Положения об оплате труда расширив перечень мероприятий, а именно:
- очный доклад на молодежных научных мероприятиях вне зависимости от статуса научного мероприятия.

Оценку производить согласно Таблице 2 Приложения № 2 к настоящему Положению об оплате труда.

Работникам категории «научные сотрудники» стимулирующую выплату производить в составе стимулирующей выплаты по оценке эффективности работы.

Работникам категории «специалисты», «технические работники» надбавку по данному основанию устанавливать отдельным приказом в расчетном периоде, в котором было выступление.

12.5 Работникам научных подразделений за участие в работе Совета молодых ученых стимулирующая выплата устанавливается в следующем порядке:
- за работу председателем Совета молодых ученых ежемесячная надбавка 5000 руб.;
- за работу заместителем председателя Совета молодых ученых надбавка 2500 руб.;
- за участие в организации и/или проведении научных молодежных мероприятий, может быть установлена разовая стимулирующая выплата конкретным молодым специалистам.

Стимулирующие выплаты назначаются с учетом размера ФОТ предусмотренного на такие цели в ПФХД Центра (филиала Центра).

Условием для назначения ежемесячной надбавки председателю Совета молодых ученых и заместителю председателя совета молодых ученых является наличие «Плана работ Совета молодых ученых» на очередной календарный год, согласованный с директором Центра не позднее 01 декабря года, на который утверждается План работ.

Надбавка устанавливается приказом директора сроком на календарный год и может быть отменена, если председатель Совета молодых ученых, заместитель председателя Совета молодых ученых досрочно сложили свои полномочия и/или в случае, когда работа Совета молодых ученых не ведется в соответствии с Планом работ.

Условием для назначения стимулирующей выплаты для работников за участие в организации и/или проведении научных молодежных мероприятий является наличие данного мероприятия в «Плане работ Совета молодых ученых».

Председатель Совета молодых ученых согласовывает с директором Центра (филиала Центра) служебную записку (с приложением обоснования с указанием конкретно проделанной работы) с размером стимулирующей выплаты по конкретным работникам.

12.6 Молодым ученым, которым по результатам конкурсного отбора назначена стипендия Президента Российской Федерации для аспирантов и адъюнктов, обучающихся по очной форме обучения и являющихся работниками Центра (филиала Центра) производить дополнительную стимулирующую выплату к ежемесячной сумме, установленной субсидией на выплату вышеназванной стипендии, в размере, определенном исходя из финансовых возможностей Центра и в пределах ФОТ, утвержденного в ПФХД на текущий год. Выплата может производиться ежемесячно с момента начала выплаты стипендии Президента Российской Федерации или разово в последний месяц выплаты такой стипендии.

Молодым работникам научных подразделений за успешное участие в аналогичных конкурсах молодых ученых и специалистов по решению директора Центра (филиала Центра) также может быть установлена единовременная стимулирующая выплата в

размере, определенном исходя из финансовых возможностей Центра и в пределах ФОТ, утвержденного в ПФХД на текущий год.

12.7 Стимулирующие выплаты производятся за счет источников финансового обеспечения, предусмотренных в пункте 1.3 настоящего Положения. Источник финансирования может быть смешанным.

## 13. Порядок расчета и начисления стимулирующих и компенсационных выплат работникам функциональных подразделений.

13.1 Настоящие выплаты призваны стимулировать у работников функциональных подразделений инициативность, заинтересованность в расширении видов работ (услуг) и увеличении объема работ Центра.

13.2 Работникам функциональных подразделений могут быть установлены стимулирующие выплаты следующего характера:
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за наставничество (кроме руководителя функционального подразделения);
- выплаты за непосредственное участие в выполнении договоров по приносящей доход деятельности;
- премиальные выплаты по итогам работы.

13.3 Оценку эффективности работы по каждой должности работника функционального подразделения производят по фактическим показателям интенсивности, трудоемкости, возложенных на конкретное функциональное подразделение задач и реальную степень ответственности за результат работы Центра в пределах компетенции конкретного подразделения.

Исходя из произведенной оценки каждому функциональному подразделению решением директора Центра (филиала Центра) выделяется ФОТ на начисление ежемесячных стимулирующих выплат работникам (за исключением руководителя функционального подразделения) в течение календарного года.

Руководитель функционального подразделения на основании текущей оценки эффективности работника распределяет стимулирующую выплату работникам подразделения в размере, закрепленного за подразделением ФОТ.

Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам функциональных подразделений ежемесячно приказом директора на основании служебной записки руководителя подразделения.

Пункт 13.3 не распространяется на руководителя функционального подразделения. Порядок расчета размера надбавки руководителю функционального подразделения установлен пунктом 13.10 настоящего раздела.

13.4 Размер стимулирующей выплаты за наставничество работникам функционального подразделения рассчитывается в соответствии с правилами раздела 8 настоящего Положения об оплате труда. Руководитель функционального подразделения не имеет право на стимулирующую выплату по данному основанию.

13.5 Размер стимулирующей выплаты за непосредственное участие в выполнении договоров по приносящей доход деятельности работникам функционального подразделения рассчитывается в соответствии с правилами раздела 9 настоящего Положения об оплате труда.

13.6 Размер стимулирующей выплаты по итогам работы работникам функционального подразделения рассчитывается в соответствии с критериями Приложения 8 к настоящему Положению об оплате труда.

13.7 Стимулирующие выплаты работникам функциональных подразделений начисляются пропорционально фактически отработанному времени за расчетный месяц.

13.8 Компенсационная выплата работнику функционального подразделения за замещение отсутствующего работника на период болезни, очередного отпуска или отпуска без содержания последнего устанавливается в размере, учитывающем фактический объем работ, выполненный за период отсутствия работника. Фактический объем работ, выполненный за период отсутствия работника, оценивает руководитель функционального подразделения. Размер компенсационной выплаты по данному основанию рассчитывается исходя из величины дневного размера надбавки замещаемого работника, устанавливаемой ему за интенсивность и результаты работы, количества дней замещения и коэффициента, учитывающего фактический объем работы, выполненной за отсутствующего работника.

Компенсационная выплата по данному основанию оформляется отдельной служебной запиской с обоснованием размера выплаты, в том числе указания конкретно выполненной работы. Компенсационная выплата по данному основанию выплачивается работнику в полном объеме.

13.9 Компенсационные выплаты по другим основаниям выплачиваются работникам функциональных подразделений по правилам определенным разделом 3 настоящего Положения по оплате труда.

13.10 Оценку эффективности работы руководителя функционального подразделения производят по фактическим показателям интенсивности, трудоемкости, возложенных на конкретное функциональное подразделение задач, качество работы лично руководителя и подразделения в целом, а также реальную степень ответственности за результат работы Центра лично руководителя и его подразделения в целом.

Исходя из произведенной оценки каждому руководителю функционального подразделения решением директора Центра (филиала Центра) выделяется ФОТ на начисление ежемесячной стимулирующей выплаты по данному основанию в течение календарного года.

В случае временного отсутствия руководителя функционального подразделения, его надбавка не увеличивает общий ФОТ подразделения и не распределяется между работниками подразделения.

13.11 Стимулирующие выплаты работникам функциональных подразделений производятся за счет источников финансового обеспечения, поименованных в пункте 1.3 настоящего Положения. Источник финансирования может быть смешанным.

Стимулирующие выплаты работникам функциональных подразделений для целей бухгалтерского учета относятся к общехозяйственным расходам, для целей налогового учета к косвенным расходам.

## 14. Порядок расчета и начисления стимулирующих выплат руководителям научных подразделений.

14.1 В целях применения настоящего Положения под руководителями научных подразделений понимаются работники, занимающие должности: заведующий отделом,

заведующий лабораторией, начальник самостоятельного научного подразделения, руководитель самостоятельного научного подразделения.

14.2 Руководителю научного подразделения может быть установлены стимулирующие выплаты следующего характера:
- выплаты за публикационную активность в рамках работ по выполнению государственного задания;
- выплаты за работы, выполняемые по грантам;
- выплаты за непосредственное участие в проведении семинаров в рамках выполнения услуг, выполняемых Учебным Центром;
- выплаты за непосредственное участие в работе по обучающим программам в аспирантуре и магистратуре Центра;
- выплаты за руководство аспирантами;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в части приносящей доход деятельности;
- премиальные выплаты по итогам работы.

14.3 Размер стимулирующей выплаты руководителю научного структурного подразделения по показателю «публикационная активность» в рамках работ по выполнению государственного задания рассчитывается в соответствии с правилами пункта 5.3 раздела 5 настоящего Положения об оплате труда.

Размер стимулирующей выплаты руководителю научного структурного подразделения за работы, выполняемые по грантам, рассчитывается в соответствии с правилами раздела 10 настоящего Положения об оплате труда.

Размер стимулирующей выплаты руководителю научного структурного подразделения за участие в проведении семинаров в рамках услуг, выполняемых Учебным Центром головной организации (соответствующими подразделениями в филиалах), рассчитывается в соответствии с правилами, определенными в Приложении № 3 к настоящему Положению об оплате труда.

Размер стимулирующей выплаты за непосредственное участие в работе по обучающим программам в аспирантуре и магистратуре Центра руководителю научного структурного подразделения рассчитывается в соответствии с правилами, определенными в Приложении № 8 к настоящему Положению об оплате труда.

Размер стимулирующей выплаты за руководство аспирантами руководителю научного структурного подразделения рассчитывается в соответствии с правилами раздела 7 настоящего Положения об оплате труда.

Размер стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в части приносящей доход деятельности руководителю научного структурного подразделения рассчитывается исходя из оценки эффективности работы руководителя научного подразделения как должностного лица и эффективности работы подразделения им возглавляемого.

Критерии оценки эффективности работы и порядок расчета стимулирующей выплаты руководителю научного подразделения определены в Приложении № 6 к настоящему Положению об оплате труда;

Премиальные выплаты по итогам работы руководителю научного структурного подразделения рассчитывается в соответствии с правилами раздела 17 настоящего Положения об оплате труда.

14.4 Размер стимулирующей выплаты устанавливается приказом директора на основании расчетов бухгалтерской, плановой, финансовой службы или уполномоченного должностного лица.

14.5 Стимулирующие выплаты руководителям структурных подразделений начисляются пропорционально фактически отработанному времени за расчетный месяц, кроме случаев, прямо оговоренных в настоящем Положении.

14.6 Стимулирующие выплаты руководителям структурных подразделений выплачиваются за счет видов финансового обеспечения, предусмотренных пунктом 1.3 настоящего Положения. Источник финансирования может быть смешанным.

## 15. Порядок формирования фонда оплаты труда и выплат работникам административно-управленческого персонала.

15.1 В целях применения настоящего Положения под административно-управленческим персоналом (далее АУП) понимаются работники, занимающие следующие должности: научный руководитель; заместитель директора; ученый секретарь; главный бухгалтер; главный инженер; заведующий отделом юридического сопровождения и управления персоналом (заведующий отделом кадров).

15.2 Оплата труда научного руководителя определяется условиями его трудового договора.

15.3 Оклады заместителям директора, главному бухгалтеру головного подразделения, устанавливаются на 10-60% ниже оклада директора Центра, для работников АУП Центра и на 10-60% ниже оклада директора филиала для работников АУП филиала.

Конкретный процент в пределах вышеприведенного диапазона директор головной организации и директора филиалов устанавливают самостоятельно. При назначении размера оклада работникам АУП следует учитывать, что в абсолютной величине оклад должен быть не ниже величины минимального оклада четвертого уровня 1 квалификационного уровня Профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих утв. Приказом Минсоцздравразвития РФ от 29.05.2008 года № 247н.

Оклады ученому секретарю, главному инженеру, руководителю кадрово-юридической службы устанавливаются в соответствии с окладами не ниже величины минимального оклада соответствующей квалификационной группе, утвержденной Приказами Минсоцздравразвития РФ от 03.07.2008 № 305н, от 29.05.2008 № 247н, Приказом Минобрнауки от 14.03.2024 № 194, Прикази ФГБНУ «ФНЦ пищевых систем им. В.М. Горбатова» РАН «О введении должностных окладов» по конкретной должности.

15.4 Заместителям директора, главному бухгалтеру, главному инженеру, ученому секретарю, заведующему отделом юридического сопровождения и управления персоналом (заведующему отделом кадров) могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

15.5 Компенсационные выплаты АУП устанавливаются в соответствии с действующим законодательством в зависимости от условий труда и в соответствии с Разделом 3 настоящего Положения об оплате труда.

15.6 Стимулирующие выплаты заместителям директора, главному бухгалтеру, главному инженеру, ученому секретарю, заведующему отделом юридического сопровождения и управления персоналом (заведующему отделом кадров) устанавливаются в зависимости от сложности труда, масштабов управления, определенных трудовым договором и дополнительными соглашениями к нему в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в ПФХД на текущий финансовый год.

15.7 Оклады, стимулирующие выплаты компенсационные выплаты (кроме случаев, прямо предусмотренных разделом 11 настоящего Положения об оплате труда) работникам АУП начисляются пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде.

15.8 Размер стимулирующих выплат работникам АУП ежемесячно устанавливается приказом директора Центра (филиала Центра). При определении ежемесячной стимулирующей выплаты следует учитывать, что среднегодовая заработная плата работников АУП не должна превышать 90% от среднегодовой заработной платы директора Центра (филиала Центра).

15.9 В особых случаях средняя заработная плата отдельного работника АУП может превышать размер среднегодовой заработной платы, установленный пунктом 15.8 настоящего Положения.
К таким случаям относятся:
- выполнение особо важного разового нестандартного задания;
- выполнение работником АУП гранта в качестве руководителя (ответственного исполнителя) гранта, ведущего исполнителя гранта.

Среднемесячная заработная плата работников АУП с учетом всех компенсационных и стимулирующих выплат не может превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, установленный приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 20 ноября 2018 г. № 64н (зарегистрирован Минюстом РФ 10 декабря 2018г., регистрационный № 52945).

15.10 Оклады, компенсационные и стимулирующие выплаты работникам АУП выплачиваются за счет средств финансового обеспечения, предусмотренных пунктом 1.3 настоящего Положения. Источник финансирования может быть смешанным.

Оклады, компенсационные и стимулирующие выплаты сотрудникам АУП относятся к общехозяйственным расходам в бухгалтерском учете, к косвенным расходам в налоговом учете. В случае привлечения работника АУП к работам, финансируемым за счет гранта, стимулирующая выплата за счет средств гранта, выплаченная по данному основанию и оформленная по правилам, предусмотренным грантом, является прямым расходом в бухгалтерском и налоговом учете.

## 16. Условия оплаты труда директоров филиалов Центра.

16.1 Условия оплаты труда руководителя филиала Центра определяются трудовым договором.

16.2 Размер оклада руководителя филиала определяется директором Центра в зависимости от сложности труда, в том числе масштаба управления, особенностей деятельности филиала и отражается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору). Размер оклада руководителя филиала, установленный в трудовом договоре (дополнительном соглашении) должен быть не ниже величины минимального оклада четвертого уровня 3 квалификационного уровня Профессиональных

квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих утв. Приказом Минсоцздравразвития РФ от 29.05.2008 года № 247н.

16.3 Руководителю филиала устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальная выплата по итогам работы за квартал, 1 полугодие, 9 месяцев, год.

16.4 Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителю филиала в виде ежемесячной надбавки, установленной на календарный год. Размер надбавки отражается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) и учитывает общую численность работников филиала, результаты научной и финансовой деятельности филиала за предыдущий финансовый год. Надбавка выплачивается пропорционально фактически отработанному руководителем филиала в расчетном периоде времени.

16.5 Премиальная выплата по итогам работы за квартал, 1 полугодие, 9 месяцев, год руководителю филиала устанавливается по решению директора Центра с учетом показателей эффективности деятельности руководителя филиала как должностного лица и эффективности работы возглавляемого им филиала нарастающим итогом с начала текущего года.

Премиальная выплата по итогам работы за квартал, 1 полугодие, 9 месяцев, год рассчитывается к начислению после получения уведомления от Министерства финансов о принятии бухгалтерской отчетности за 1 квартал, 1 полугодие, 9 месяцев, год.

Критерии оценки эффективности работы и порядок расчета стимулирующей выплаты руководителю филиала определены в Приложении № 5 к настоящему Положению об оплате труда.

16.6 Данные для расчета премиальной выплаты руководителю филиала предоставляет уполномоченное структурное подразделение (уполномоченное должностное лицо) филиала. Расчет размера премиальной выплаты производит финансовая служба Центра с учетом порядка, установленного в Приложении 5 к настоящему Положению об оплате труда.

16.7 Предельный размер согласованной премиальной выплаты доводится до руководителя филиала письмом за подписью директора Центра, или уполномоченного директором Центра должностного лица.

16.8 На основании полученного согласования, финансовая, или бухгалтерская служба филиала готовит приказ на премиальную выплату. При подготовке приказа следует учитывать, необходимость соблюдения следующих условий:
- предельный размер средней заработной платы директора филиала не должен превышать кратность 4 средней заработной платы всех работников филиала (без учета заработной платы самого директора филиала, его заместителей, главного бухгалтера) за год. При определении среднемесячной заработной платы директора в расчет принимается фактически начисленный в текущем календарном году ФОТ;
- при дефиците денежных средств на лицевых счетах филиала к моменту получения согласования премиальной выплаты, руководитель филиала может принять решение:
а) выплатить премию в меньшем размере, без права дополнительного начисления премии к выплате за этот же период;
б) выплатить премию за указанный в письме период в любом последующем расчетном периоде до окончания текущего финансового года.

16.9 Премиальная выплата производятся за счет источников финансового обеспечения, предусмотренных пунктом 1.3 настоящего Положения. Не менее 30% премиальной выплаты необходимо произвести за счет приносящей доход деятельности. Данное соотношение контролируется по общей сумме стимулирующих выплат, произведенных руководителю филиала за календарный год.

16.10 Премиальная выплата производится в полном размере независимо от отработанного руководителем филиала времени за квартал, по результатам которого назначена выплата.
Исключение из данного правила:
- неполностью отработанный квартал при наличии в периоде премирования больничного листа;
- неполностью отработанный квартал при оформлении в отчетном периоде отпуска без сохранения заработной платы;
- не полностью отработанный квартал при назначении руководителя филиала на должность или его освобождении от должности по любому основанию. В данных случаях квартальная премия руководителю филиала выплачивается пропорционально отработанному времени.

16.11 Руководителю филиала могут быть установлены выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 3 настоящего Положения об оплате труда.

Для включения компенсационной выплаты в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) руководитель филиала направляет письмо директору Центра с указанием правовых оснований назначений ему конкретной компенсационной выплаты, ее размер и срок, на который она должна быть установлена.

Право начислять компенсационную выплаты появляется у руководителя филиала с даты внесения в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) данной выплаты.

## 17. Порядок расчета и начисления премии работникам Центра по итогам работы за год.

17.1 При наличии финансовых возможностей директор Центра (филиала Центра) может принять решение о выплате премии по итогам работы за год.

О решении выплачивать (не выплачивать) премию по итогам работы за год директор филиала официальным письмом уведомляет директора Центра не позднее 01 декабря года, по результатам которого начисляется премия. Письмо должно содержать обоснование принятого решения.

Премиальная выплата по итогам работы производится за счет источников финансового обеспечения, предусмотренных пунктом 1.3 настоящего Положения об оплате труда. Источники выплаты премии могут быть смешанные.

17.2 Данная премия выплачивается дополнительно к ежемесячным надбавкам, начисляемым работникам Центра (филиала Центра) по основаниям, определенным настоящим Положением об оплате труда.

17.3 Премия выплачивается работникам, для которых ФГБНУ «ФНЦ пищевых систем им. В.М. Горбатова» РАН является основным местом работы, проработавшим полный календарный год, а также работникам, проработавшим не полный календарный год в связи с уходом в декретный отпуск или приступившим к работе после окончания отпуска по уходу за ребенком, в связи с призывом в армию, а также приступившим к работе после окончания службы в армии, если местом работы до призыва являлся ФГБНУ «ФНЦ пищевых систем им. В.М. Горбатова» РАН.

Работникам, вновь принятым на работу в течение календарного года или уволившимся до истечения календарного года, то есть проработавшие неполный календарный год премия по итогам работы за год не начисляется.

17.4 Премия работникам, проработавшим полный календарный год выплачивается в полном объеме независимо от количества фактически отработанных дней в году. Работникам проработавших неполный календарный год в связи с уходом в декретный отпуск или приступивших к работе после окончания отпуска по уходу за ребенком, в связи с призывом в армию, а также приступившим к работе после окончания службы в армии, если местом работы до призыва являлся ФГБНУ «ФНЦ пищевых систем им. В.М. Горбатова» РАН премия начисляется пропорционально количеству полных отработанных месяцев в году. Для целей настоящего Раздела полным считать месяц, в котором проработано не менее 11 рабочих дней.

Работникам, которые не работали более 65 рабочих дней по совокупности оформленных в течение календарного года листов нетрудоспособности, премия начисляется пропорционально количеству отработанных за год дней. Размер премии к выплате определяется как начисленная сумма премии, деленная на количество рабочих дней за год и умноженная на число отработанных дней за год (с учетом дней оплачиваемого очередного отпуска).

Работникам, которые не работали более 44 рабочих дней по совокупности оформленных в течение календарного года отпусков без сохранения заработной платы (за исключением случаев, прямо предусмотренных Трудовым кодексом) премия начисляется пропорционально количеству отработанных за год дней. Размер премии к выплате определяется как начисленная сумма премии, деленная на количество рабочих дней за год и умноженная на число отработанных дней за год (с учетом дней оплачиваемого очередного отпуска).

17.5 Критерии начисления премии каждой категории работников определяются ежегодно на основании Приказа директора Центра (филиала Центра) с учетом показателей эффективности деятельности учреждения, показателей качества и объема оказываемых государственных услуг (выполнения работ) применительно к каждой категории работников с учетом компетенций, оказывающих влияние на достижение показателей эффективности деятельности учреждения. Примерный перечень критериев для каждой категории работников и порядок их расчета приведен в Приложении № 7 к настоящему Положению и может использоваться, изменяться и/или дополняться Приказом директора Центра (филиала Центра). Приказы директоров филиалов Центра по изменению, дополнению примерного перечня критериев согласовываются с головной организацией не позднее, чем за календарный месяц до месяца начисления премии.

## IV. ПРОЧИЕ ВЫПЛАТЫ В ПОЛЬЗУ РАБОТНИКОВ.

### 18. Порядок и условия выплаты материальной помощи.

18.1 Материальная помощь является выплатой социального характера и не формирует ФОТ, так как не зависит от трудовых достижений работника.

18.2 Материальная помощь сотрудникам Центра может быть выплачена по следующим основаниям:
- юбилярам, женщинам начиная с 55 лет, мужчинам начиная с 60 лет и каждые последующие 5 лет;
-сотрудникам, проработавшим в Центре 40 лет и каждые последующие 5 лет в размере должностного оклада;
- в связи со смертью близкого родственника. Под близким родственником для целей данного Раздела понимается: супруг, ребенок, родители.

Директорам филиалов дается право дополнить перечень оснований выплаты материальной помощи работникам филиала. Дополнение оснований выплаты материальной помощи оформляется Приложением к настоящему Положению об оплате труда. Проект Приложения филиала представляется в головную организацию для включения в комплект документов, составляющих неотъемлемую часть данного Положения об оплате труда.

Размер материальной помощи устанавливается директором Центра (филиала Центра) исходя из финансового положения Центра (филиала Центра) и размера финансирования по данному основанию, утвержденного в ПФХД на текущий календарный год.,

18.3 Размер материальной помощи по данным основаниям определяется директором Центра (филиала Центра) исходя из финансовых возможностей и размера средств, запланированных в ПФХД на данные цели, но не может быть:
- по выплатам юбилярам, женщинам начиная с 55 лет, мужчинам начиная с 60 лет и каждые последующие 5 лет не менее 10000 рублей;
- по выплатам в связи со смертью близкого родственника не менее 15000 рублей.

18.4 Материальная помощь к юбилею и за продолжительную работу в Центре устанавливается на основании приказа директора Центра (филиала Центра). Приказ готовит отдел юридического сопровождения и управления персоналом (кадровая служба) Центра (филиала Центра).

18.5 Материальная помощь в связи со смертью близкого родственника выплачивается на основании следующих документов:
-заявления сотрудника;
- свидетельства о смерти родственника;
-документа, подтверждающего родство (свидетельство о браке, свидетельства о рождении).

**УТВЕРЖДЕНО**
**Приказом № 44 от 30.09.2025 г.**

**Приложение № 1**
**к Положению об оплате труда работников ФГБНУ "ФНЦ пищевых систем им. В.М. Горбатова" РАН**

| Профессиональная квалификационная группа | Квалификационный уровень | должность, отнесенная к квалификационным уровням | Размер оклада с 01.10.2025 для формирования штатного расписания, руб. |
|---|---|---|---|
| **Профессиональные квалификационные группы должностей работников сферы научных исследований и разработок (утв. Приказом Минсоцздравразвития РФ от 03.07.2008г. № 305н)** | | | |
| профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений | 1квалификационный уровень | младший научный сотрудник | 30 647,00 |
| | 1квалификационный уровень | младший научный сотрудник, к.н. | 33 647,00 |
| | 1квалификационный уровень | научный сотрудник | 34 039,00 |
| | 1квалификационный уровень | научный сотрудник, к.н. | 37 039,00 |
| | 2 квалификационный уровень | старший научный сотрудник | 36 188,00 |
| | 2 квалификационный уровень | старший научный сотрудник, к.н. | 39 188,00 |
| | 2 квалификационный уровень | старший научный сотрудник, д.н. | 43 188,00 |
| | 2 квалификационный уровень | заведующий аспирантурой, к.н. | 48 235,00 |
| | 3 квалификационный уровень | заведующий сектором | 47 660,00 |
| | 3 квалификационный уровень | заведующий сектором, к.н. | 50 660,00 |
| | 3 квалификационный уровень | заведующий сектором, д.н. | 54 660,00 |
| | 3 квалификационный уровень | ведущий научный сотрудник, к.н. | 48 348,00 |
| | 3 квалификационный уровень | ведущий научный сотрудник, д.н. | 52 348,00 |
| | 4 квалификационный уровень | главный научный сотрудник, д.н. | 55 967,00 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | 4 квалификационный уровень | руководитель структурного научного подразделения, к.н. (за исключением заведующего сектором) | 62 936,00 |
| | 4 квалификационный уровень | руководитель структурного научного подразделения, д.н. (за исключением заведующего сектором) | 66 936,00 |
| | 4 квалификационный уровень | ученый секретарь, к.н. (головная организация) | 69 721,00 |
| | 4 квалификационный уровень | ученый секретарь, к.н. филиалов | 48 741,00 |
| профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников **второго уровня** | 4 квалификационный уровень | лаборант-исследователь | 24 200,00 |
| | 4 квалификационный уровень | старший лаборант-исследователь | 24 427,00 |
| профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников **третьего уровня** | 2 квалификационный уровень | инженер-исследователь | 25 445,00 |

**(утв. Приказом Минсоцздравразвития РФ от 29.05.2008г. № 247н)**

| **Профессиональная квалификационная группа** | **Квалификационный уровень** | **должность, отнесенная к квалификационным уровням** | **Размер оклада с 01.10.2025 для формирования штатного расписания, руб.** |
|---|---|---|---|
| профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих **первого уровня** " | 1 квалификационный уровень | агент по снабжению; архивариус; дежурный; кассир; машинистка | 24 341,00 |
| | | | |
| профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих **второго уровня** " | 1 квалификационный уровень | инспектор по контролю за исполнением поручений; секретарь руководителя; инспектор по кадрам; техник; техник-технолог; техник-лаборант | 22 956,00 |
| | 2 квалификационный уровень | старший техник | 23 295,00 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | 2 квалификационный уровень | заведующий административным отделом; заведующий архивом; заведующий канцелярией; заведующий складом; заведующий хозяйством; | 36 175,00 |
| | 3 квалификационный уровень | заведующий научно-технической библиотекой | от 25784 до 36175 |
| | 5 квалификационный уровень | начальник участка | 27 933,00 |
| | 5 квалификационный уровень | начальник цеха (участка) | 34 494,00 |
| профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих **третьего уровня** " | 1 квалификационный уровень | инженер; инженер-конструктор; инженер-программист; инженер по охране труда; инженер по пожарной безопасности; инженер по патентной работе; инженер-сметчик; инженер по стандартизации и нормоконтролю; бухгалтер; экономист; экономист по планированию; аналитик; аудитор;юрисконсульт; эколог; специалист по воинскому учету и бронированию; специалист по кадрам; специалист по связям с общественностью; специалист по маркетингу;менеджер по персоналу; менеджер по рекламе; переводчик, эксперт | 28 385,00 |
| | 2 квалификационный уровень | должности первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться внутридолжносная II категория | 29 064,00 |
| | 3 квалификационный уровень | должности первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться внутридолжносная I категория | 29 290,00 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | 4 квалификационный уровень | должности первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" | 29 855,00 |
| | 5 квалификационный уровень | главный специалист-эксперт | 30 451,00 |
| | | | |
| профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих **четвертого уровня"** | 1 квалификационный уровень | руководители (начальники) структурных подразделений, не относящихся к научным подразделениям | 42 559,00 |
| | 2 квалификационный уровень | главный энергетик | 34 002,00 |

**(утв. Приказом Минсоцздравразвития РФ от 05.05.2008г. № 217н)**

| **Профессиональная квалификационная группа** | **Квалификационный уровень** | **должность, отнесенная к квалификационным уровням** | **Размер оклада с 01.10.2025 для формирования штатного расписания, руб.** |
|---|---|---|---|
| профессиональные квалификационные группы должностей работников Высшего и дополнительного профессионального образования должностей **профессорско-преподавательского состава** | 1 квалификационный уровень | преподаватель | 33 815,00 |
| | | | |
| профессиональные квалификационные группы должностей работников Высшего и дополнительного профессионального образования должностей **работников учебно-вспомогательного процесса** | 1 квалификационный уровень | специалист по учебно-методической работе | 22 211,00 |

**(утв. Приказом Минсоцздравразвития РФ от 18.07.2008г. № 342н)**

| | | | |
|---|---|---|---|
| профессиональные квалификационные группы должностей работников средств массовой информации **второго уровня** | 1 квалификационный уровень | технический редактор | 21 109,00 |
| | | | |
| профессиональные квалификационные группы должностей работников средств массовой информации **третьего уровня** | 2 квалификационный уровень | редактор; научный редактор | 25 237,00 |

**(утв. Приказом Минсоцздравразвития РФ от 29.05.2008г. № 248н)**

| | | | |
|---|---|---|---|
| профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии **рабочих первого уровня**" | 1 квалификационный уровень | оператор на телефоне; уборщик служебных помещений; уборщик производственных помещений; уборщик территорий; дворник; сторож (вахтер); опертор котельной (истопник) | 22 752,00 |
| | | | |
| профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии **рабочих второго уровня**" | 1 квалификационный уровень | оператор расфосовочно-упаковочного автомата 4 разряда | 22 058,00 |
| | 1 квалификационный уровень | водитель автомобиля; рабочий по комплексному обслуживанию здания 5 разряда; слесарь-сантехник 5 разряда | 23 183,00 |
| | 2 квалификационный уровень | слесарь 6 разряда; слесарь-сантехник 6 разряда; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; слесарь-ремонтник 6 разряда; наладчик КИПиА 6 разряда | 24 314,00 |

УТВЕРЖДЕНО
Приказом № 44 от 30.09.2025г.

**Приложение № 2**
**к Положению об оплате труда работников ФГБНУ «ФНЦ пищевых систем им. В.М. Горбатова» РАН**

1. Приложение является обязательным к применению для головного подразделения и филиалов ФГБНУ «ФНЦ пищевых систем им. В.М. Горбатова» РАН.
2. Приложение вступает в силу одновременно с вступлением в действие Положения об оплате труда работников ФГБНУ «ФНЦ пищевых систем им. В.М. Горбатова» РАН.
3. Приложение утверждает коэффициенты к Разделу 5 «Порядок расчета и выплаты стимулирующих надбавок за интенсивность и высокие результаты работ научных сотрудников в части выполнения государственного задания» Положения об оплате труда работников ФГБНУ «ФНЦ пищевых систем им. В.М. Горбатова» РАН

***Показатель – публикационная активность в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, журналах и сборниках (конференций и пр.), индексируемых в наукометрических базах данных (БД), Белом списке (БС) при наличии у публикации цифрового идентификатора DOI (далее – публикационная активность), либо в соответствии с методическими рекомендациями (другими документами) установленным Министерством науки и высшего образования РФ, имеющие ссылку на шифр темы и аффилиацию с Центром***

Таблица 1 - Коэффициенты весомости публикации ($V_{пуб}$)

| Вид публикации | Коэффициент весомости публикации статьи/журнала Белого списка (БС) и ВАК | Примечания |
|---|---|---|
| Публикации в изданиях из Белого списка (БС) с учетом присвоенного уровня | | В соответствии с Методикой расчета комплексного балла публикационной результативности в изданиях из Белого списка и списка ВАК в расчете на одного научного сотрудника для определения показателя эффективности деятельности, установленного приказом Минобрнауки России от 23 июня 2021 г. № 525.<br>Приложение № 3.2 к письму № МН-13/9 от 13.01.2025 Минобрнауки России |
| БС1 | 20 | |
| БС2 | 10 | |
| БС3 | 5 | |
| БС4 | 2,5 | |
| Статьи в журналах списка ВАК | 0,12 | |
| К – рецензируемые издания книжного формата, рекомендованные к печати Ученым советом организации и зарегистрированные в Российской книжной палате | 1 | |

***Показатель - Участие в международных научных мероприятиях (конференции, конгрессы, симпозиумы, семинары и пр.) с очным докладом (приглашенный докладчик).***

Таблица 2 - Коэффициент используемого при выступлении языка доклада

| Используемый язык выступления (доклада) | Коэффициент |
|---|---|
| русский язык | 1 |
| иностранный язык при выступлении на научном мероприятии, проводимом на территории Российской Федерации | 1,5 |
| иностранный язык при выступлении на научном мероприятии, проводимом за рубежом | 3,0 |

***Показатель – непосредственное участие в выполнении грантов, государственных контрактов, хоздоговорных работ и других приносящих доход мероприятиях (далее – участие во внебюджетной деятельности).***

Таблица 3 – Баллы за весомость каждого вида внебюджетной деятельности для Центра (Д).

| Категория внебюджетной деятельности | Балл |
|---|---|
| Договор на НИР | 1 |
| Лицензионный договор | 1,2 |
| Учебный договор | 1 |
| Договор на испытание продукции | 0,4 |
| Грант, государственный контракт | 0,05 |
| Прочее | 0,3 |

Для начисления баллов за весомость каждого вида внебюджетной деятельности устанавливается минимальный порог суммы договоров **по каждой категории** не менее 250 тыс. руб.

Таблица 4 – Баллы за договора с иностранными контрагентами (М).

| Категория внебюджетной деятельности | Балл |
|---|---|
| Договор на НИР | 1,5 |
| Лицензионный договор | 2 |
| Учебные договора | 1,2 |
| Договора на испытание продукции | 1 |
| Гранты, государственные контракты | 1 |
| Прочие | 1 |

Для начисления баллов за договора с иностранными контрагентами устанавливается минимальный порог суммы договоров **по каждой категории** не менее 150 тыс. руб.

Таблица 5 - Коэффициенты, учитывающие рост объема поступлений денежных средств подразделения (где работает научный сотрудник[1]) с начала года по сравнению с аналогичным периодом года предшествующего текущему ($К_{рост}$).

| Значение роста поступлений к установленному периоду, % | Коэффициент |
|---|---|
| менее 5 | 1 |
| От 5,1 до 20 | 1,3 |
| От 20,1 до n | 1,7 |

Таблица 6 - Коэффициенты, учитывающие долю объема средств, полученных подразделением головной организации или филиала, в котором работает научный сотрудник[1], от общего объема средств от внебюджетной деятельности с начала года ($К_{доля}$).

| Доля объема средств подразделения от общего объема средств, % | Коэффициент |
|---|---|
| от 0 до 5 | 1 |
| от 5,1 до 10 | 1,2 |
| от 10,1 до 15 | 1,4 |
| от 15,1 до 30 | 1,5 |
| от 30,1 до 50 | 1,6 |
| от 50,1 до 75 | 1,8 |
| от 75,1 до 100 | 2 |

***Показатель – участие в педагогической деятельности (руководство проведением производственной практики и др. видов практик студентов ВУЗов, руководство выполнением дипломными работами бакалавров, магистров), руководство НИР студента, предствленной на международный, всероссийский, региональный конкурс (далее - Подготовка кадров).***

Таблица 7 – Коэффициенты продолжительности руководства студентом при ежемесячной оценке

| Продолжительность | Коэффициент продолжительности |
|---|---|
| 1 полный рабочий месяц | 1 |
| 3 полные рабочие недели | 0,75 |
| 2 полные рабочие недели | 0,5 |
| 1 полная рабочая неделя | 0,25 |

Таблица 8 – Рекомендуемые диапазоны распределения размера фонда стимулирующих выплат по группам показателей эффективности деятельности в общем объеме

| | Группа оцениваемых показателей эффективности деятельности научных сотрудников | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Публикационная активность | Педагогическая деятельность | Очные выступления на международных научных мероприятиях | Участие во внебюджетной деятельности |
| % в общем объеме общего ФСВ | 32…45 | 5…8 | 10…15 | 32…45 |

**УТВЕРЖДЕНО**
**Приказом № 44 от 30.09.2025г.**

**Приложение № 3**
**к Положению об оплате труда работников ФГБНУ «ФНЦ пищевых систем им. В.М. Горбатова» РАН**

1. Приложение является обязательным к применению для головного подразделения и филиалов ФГБНУ «ФНЦ пищевых систем им. В.М. Горбатова» РАН.

2. Приложение вступает в силу одновременно с вступлением в действие Положения об оплате труда работников ФГБНУ «ФНЦ пищевых систем им. В.М. Горбатова» РАН.

3. Приложение определяет правила распределения ФОТ, сформированного от выполнения работ (услуг) по приносящей доход деятельности в соответствии с «Порядком распределения и расходования денежных средств, полученных от приносящей доход деятельности».

4. Правила, определенные в настоящем Приложении, не распространяются на распределение ФОТ, сформированного от выполнения работ (услуг) выполняемым на условиях конкурсного отбора, в том числе грантам.

5. Общие правила расчета и выплат стимулирующих надбавок за счет выполнения работ (услуг) по договорам с Заказчиками по приносящей доход деятельности, выполняемые научными подразделениями:

5.1 Размер стимулирующей выплаты руководителю научного подразделения устанавливается в соответствии с правилами, определенными в Приложении № 6 к настоящему Положению об оплате труда.

5.2 Согласно пункту 9.5 раздела 9 настоящего Положения об оплате труда, размер стимулирующих выплат работников научного подразделения руководитель научного подразделения определяет самостоятельно с учетом объема и качества работы каждого работника.

6. *Общие правила расчета и выплат стимулирующих надбавок за счет средств от приносящей доход деятельности по договорам, выполняемым* ***Испытательными центрами,*** *входящими в структуру головной организации и филиалов в соответствии с областью аккредитации.*

6.1 Стимулирующие выплаты работникам, участвующим в выполнении договоров по исследованиям, осуществляемым Испытательным Центром, устанавливаются при условии фактического поступления денежных средств от Заказчика на лицевой счет головной организации (филиала) по договору, исполнителем которого является Испытательный Центр.

6.2 В случае, если в структуру Испытательного Центра входят несколько подразделений, руководитель, либо заместитель руководителя Испытательного центра головной организации (Испытательного центра филиала) производит расчет распределения ФОТ между структурными подразделениями по правилам, установленными п. п. 6.6-6.9 настоящего Приложения, по состоянию на 18 число расчетного месяца включительно, составляет протокол распределения денежных средств

между подразделениями, участвующими в работах в расчетном месяце, согласовывает его с руководителями структурных подразделений-соисполнителей.

Средства по хозяйственным договорам с заказчиками, выполняемым подразделениями ИЦ в рамках деятельности лаборатории и не относящиеся к работам по исследованиям Испытательного центра распределяются в порядке, определенном разделом 9 Положения об оплате труда и пунктом 5 настоящего Приложения.

6.3 Руководитель подразделения обязан обеспечивать максимально равномерный размер заработной платы каждого работника по месяцам. При установлении стимулирующей выплаты работникам руководитель подразделения обязан предусмотреть резерв на оплату отпускных каждому работнику согласно утвержденного на год графика отпусков.

6.4 Руководитель несет личную ответственность за правильность расчета стимулирующей выплаты за счет средств от приносящей доход деятельности по каждому работнику подразделения.

6.5 Распределение ФОТ по работам, выполняемым Испытательным центром между структурными подразделениями головной организации в зависимости от направления проведенных исследований осуществляется следующим образом:

6.5.1 ФОТ по исследованиям на ГМО, распределяется между подразделениями Испытательного центра в следующем соотношении:

- 30% работникам отдела «Консультационно-методическое обеспечение»;
- 70% работникам Лаборатории «Молекулярная биология и биоинформатика».

6.5.2 ФОТ по исследованиям ГИС, распределяется между подразделениями Испытательного центра в следующем соотношении:

- 35% работникам отдела «Консультационно-методическое обеспечение»;
- 65% работникам Лаборатории «Гигиена производства и микробиология».

6.5.3 ФОТ по другим исследованиям Испытательного центра, распределяется между подразделениями в следующем соотношении:

- 23% работникам отдела «Консультационно-методическое обеспечение»;
- 32% работникам Лаборатории «Гигиена производства и микробиология»;
- 45% работникам лаборатории «Научно-методические работы, биологические и аналитические исследования».

## *7. Общие правила расчета и выплат стимулирующих надбавок за счет средств от приносящей доход деятельности по договорам повышения квалификации и переподготовки кадров.*

7.1 Стимулирующие выплаты работникам, участвующим в выполнении услуг по договорам повышения квалификации и переподготовки кадров, устанавливаются при условии фактического поступления денежных средств от Заказчика на лицевой счет головной организации (филиала).

7.2 При проведении Учебного мероприятия, проводимого на плановой регулярной основе, с приглашением слушателей от разных контрагентов, ФОТ между подразделениями головной организации (филиалов) распределяется с учетом выполнения следующих работ:

- регистрации слушателей, подготовки приказов и протоколов, подготовки помещений, мультимедийного оборудования, закупки расходных материалов, формирования плана обучений, проверки документов слушателей, изготовления, выдачи и рассылки документов о квалификации;

- внесения документов о квалификации в государственную систему ФИС ФРДО, размер ФОТ при этом должен составлять не менее 2% относительно базовой величины;
- поиска слушателей, рекламирования, рассылок, приемки входящих писем и звонков от слушателей, выставления коммерческих предложений, оформления договоров, актов, счетов, и др.;
- подготовки учебно-методических материалов, проведения учебного процесса и др.

7.3 При проведении индивидуального Учебного мероприятия, ФОТ по нему, распределяется между подразделениями головной организации (филиалов) согласно протоколу долевого участия.

7.4 ФОТ для определения размера вознаграждения приглашенных лекторов, являющихся сотрудниками головной организации (филиала), определяется руководителями подразделений, отвечающих за наполнение Учебного мероприятия, с учетом минимального размера такого вознаграждения, установленного на дату проведения Учебного мероприятия соответствующим приказом.

7.5 ФОТ для определения размера вознаграждения лекторов, привлеченных по договору гражданско-правового характера, и не являющихся сотрудниками головной организации (филиалов), определяется руководителями подразделений, отвечающих за наполнение Учебного мероприятия, до его начала, и формируется за счет ФОТ подразделений, отвечающих за наполнение Учебного мероприятия.

7.6 Стимулирующие надбавки за участие в проведении Учебных мероприятий работникам подразделений головной организации (филиалов) устанавливаются приказом директора Центра (филиала) на основании служебной записки лица отвечающего за Учебный процесс с учетом фактического участия работника.

Стимулирующие надбавки работникам структурных подразделений, ответственных за наполнение Учебного мероприятия за конкретный семинар выплачиваются единовременно в полном объеме независимо от отработанного в отчетном периоде времени за минусом резерва средств на оплату очередного отпуска размером 10 %.

7.7 При наличии в штатном расписании структурного подразделения «Учебный центр» или аналогичного подразделения ФОТ такого подразделения, полностью формируется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, включая должностные оклады по штатному расписанию.

7.8 При проведении Учебного мероприятия, проводимого на плановой регулярной основе, с приглашением слушателей от разных контрагентов, ФОТ между подразделениями головной организации (филиалов) распределяется в следующем соотношении:
- 11,7% - подразделение «Учебный центр»
- 12,3% - отдел «Маркетинг»
- 6,0% - отдел «Договорной»
- 70% подразделения головной организации (филиалов), отвечающие за наполнение Учебного мероприятия, включая ФОТ приглашенных лекторов, являющихся сотрудниками Центра и не являющиеся сотрудниками Центра.

В случае, если в филиале отсутствуют данные или аналогичные службы, 30% ФОТ распределяется между работниками, непосредственно выполнявшими функции необходимые для организации и сопровождения Учебного мероприятия, и не являющиеся работниками подразделения, отвечающего за наполнение Учебного мероприятия. В случае, если все необходимые работы по организации и проведению учебного мероприятия осуществляются силами работников подразделения (подразделений), отвечающие за наполнение Учебного мероприятия, ФОТ полностью остается в их

распоряжении, за вычетом 2% за работу по внесению документов о квалификации в государственную систему ФИС ФРДО (см. пункт 7.2 настоящего Приложения).

**УТВЕРЖДЕНО**
**Приказом № 44 от 30.09.2025г.**

**Приложение № 4**
**к Положению об оплате труда работников ФГБНУ «ФНЦ пищевых систем им. В.М. Горбатова» РАН**

1. Приложение является обязательным к применению для головного подразделения и филиалов ФГБНУ «ФНЦ пищевых систем им. В.М. Горбатова» РАН.

2. Приложение вступает в силу одновременно с вступлением в действие Положения об оплате труда работников ФГБНУ «ФНЦ пищевых систем им. В.М. Горбатова» РАН.

3. Приложение определяет правила расчета и распределения ФОТ, за интенсивность и высокие результаты работы работникам функциональных подразделений.

4. Исходя из финансовых возможностей Центра (филиала Центра), финансово-бухгалтерские службы (либо иные уполномоченные должностные лица) рассчитывают и утверждают у директора Центра (филиала Центра) общий размер ФОТ на текущий финансовый год на установление стимулирующих выплат работникам функциональных подразделений за интенсивность и высокие результаты работы.

В течение финансового года размер ФОТ на данные цели может корректироваться.

5. Общий ФОТ на назначение стимулирующих выплат работникам функциональных подразделений за интенсивность и высокие результаты работы распределяется между структурными подразделениями Центра (филиала Центра) согласно оценочным показателям, учитывающим:

- повышение уровня сложности работы конкретного подразделения, при наличии более одного источника финансирования, а также наличия конкурсных работ, отдельных проектов;
- уровень внешней ответственности подразделения в целом за качество и своевременное выполнение работ, входящих в компетенцию подразделения;
- уровень объема и периодичность внешней отчетности разного уровня, подготовка и представление которой входит в компетенцию подразделения;
- уровень многозадачности подразделения;
- для головной организации уровень взаимодействия с филиалами Центра.

6. Размер ФОТ, определенный для каждого функционального подразделения с учетом оценочных показателей, приведенных в пункте 5 настоящего Приложения, может быть увеличен или уменьшен на коэффициент, учитывающий качество работы подразделения в целом, исходя из показателей периода, предшествующего расчетному.

7. Годовой Фонд на назначение стимулирующих выплат работникам функциональных подразделений распределяется к начислению равномерно по месяцам текущего финансового года.

При корректировке Фонда, предназначенного на данные цели, размер средней выплаты к начислению на одного работника по конкретному подразделению не может быть ниже размера, определенного на начало текущего финансового года, за исключением случает,

когда компетенции подразделения или объемы выполняемой работы изменены на основании внесения соответствующих изменений в локальные акты Центра (филиала Центра).

8. Руководитель подразделения на основании текущей оценки эффективности и качества работы работника, в том числе учитывая оценочные критерии приведенные в пункте 5 настоящего Приложения, распределяет стимулирующую выплату работникам подразделения в пределах установленного подразделению на данные цели ФОТ.

Руководитель подразделения ежемесячно, в срок, установленный правилами документооборота Центра (филиала Центра), представляет в финансовую, бухгалтерскую, иную службу, в компетенцию которой входит подготовка приказов о назначении стимулирующей выплаты, служебную записку на назначение стимулирующей выплаты работникам подразделения за расчетный месяц.

9. Оплата стимулирующей выплаты по данному основанию производится пропорционально отработанному работником времени.

**УТВЕРЖДЕНО**
**Приказом № 44 от 30.09.2025г.**

**Приложение № 5**
**к Положению об оплате труда работников ФГБНУ «ФНЦ пищевых систем им. В.М. Горбатова» РАН**

1. Приложение вступает в силу с 01 января 2026 года и применяется начиная с расчета премии директорам филиалов за 1 квартал 2026 года.

Премия за 3 квартал и 4 квартал 2025 года рассчитывается по правилам, действующим в 2025 году, установленным разделом 14 Положения об оплате труда работников ФГБНУ «ФНЦ пищевых систем им. В.М. Горбатова» РАН, Приложением № 4 к Положению об оплате труда работников ФГБНУ «ФНЦ пищевых систем им. В.М. Горбатова» РАН, введенным в действие Приказом от 01.10.2024 № 66.

3. Приложение утверждает показатели к Разделу 16 «Условия оплаты труда директоров филиалов Центра», а также перечень документов, представляемых в финансовую службу Центра для расчета размера премии директора филиала.

Показатели деятельности филиала, используемые при расчете премиальной выплаты директору филиала, для расчета премии, оценка выполнения показателя, информация, предоставляемая для оценки выполнения показателя приведены в таблице.

| **Наименование показателя** | **Оценка выполнения показателя** | **Данные, предоставляемые для оценки показателя** |
|---|---|---|
| Уровень средней заработной платы научных сотрудников в % к региональной средней заработной плате | 200% в периоде, за который производится оценка – 1 балл;<br><br>до 200%, но не ниже 190% (при оценке за 1 квартал и 1 полугодие) – 0,8 балла;<br><br>ниже 190% при оценке за 1 квартал и 1 полугодие; ниже 200% при оценке за 9 месяцев и год – 0 баллов | Ежеквартально, ФОТ научных сотрудников нарастающим итогом с начала года за период начисления премии в рублях и копейках.<br>Информация должна соответствовать данным формы ЗП-наука по строке 05 графа 3 |
| Положительная динамика ранее достигнутого уровня средней заработной платы научных сотрудников | рост уровня заработной платы НС в оцениваемом периоде текущего года к аналогичному периоду прошлого года:<br>5% и более – 1 балл;<br><br>в диапазоне менее 5% до 0% - 0,5 балла;<br><br>менее 0% - 0 баллов | Ежеквартально, ФОТ научных сотрудников нарастающим итогом с начала года за аналогичный период прошлого года в рублях и копейках.<br>Информация должна соответствовать данным формы ЗП-наука по строке 05 графа 3 |
| Динамика заработной | рост уровня заработной платы | Ежеквартально, ФОТ |

| | | |
|---|---|---|
| платы всех работников филиала без учета заработной платы директора филиала, заместителей директора филиала, главного бухгалтера филиала | работников в оцениваемом периоде текущего года к аналогичному периоду прошлого года:<br>5% и более – 1 балл;<br><br>рост уровня заработной платы менее 5% - 0,5 балла;<br><br>отрицательная динамика или отсутствие роста заработной платы - 0 баллов | работников кроме АУП нарастающим итогом с начала года за период начисления премии в рублях и копейках.<br>Среднесписочная численность работников кроме АУП нарастающим итогом с начала года за период начисления премии |
| Динамика поступлений по приносящей доход деятельности (без учета доходов от аренды и возмещения коммунальных платежей) | Оценка идет при расчете премии за 1 квартал в сравнении с аналогичным периодом прошлого года; за 1 полугодие, 9 месяце и год в сравнении с предыдущими периодами (нарастающим итогом) текущего года.<br><br>рост поступлений более 5% - 1 балл;<br><br>рост поступлений до 5% - 0,5 балла;<br><br>отсутствие динамики, отрицательная динамика – 0% | Ежеквартально,<br>Бухгалтерская справка по поступлению денежных средств по приносящей доход деятельности (без учета НДС, поступлений по договорам аренды, возмещения коммунальных и эксплуатационных услуг арендаторами, прочих внереализационных расходов) в рублях и копейках. |
| Удельный вес численности научных сотрудников к общей численности работников филиала | отношение среднесписочной численности НС к общей среднесписочной численности работников филиала:<br>20% и более – 1 балл;<br><br>менее 20% до 15% - 0,5 балла;<br>менее 15% - 0 баллов | Для расчета используются данные формы № ЗП-наука |
| Удельный вес научных сотрудников в возрасте до 35 лет | отношение среднесписочной численности НС в возрасте до 35 лет включительно к общей среднесписочной численности НС филиала:<br>50% и более – 1 балл;<br>30%, но менее 50% - 0,5 балла;<br><br>менее 30% - 0 баллов | Список (ФИО) НС в возрасте до 35 лет включительно с указанием среднесписочной численности по каждому |
| Динамика средней | рост уровня заработной платы | Ежеквартально, ФОТ в части |

| | | |
|---|---|---|
| заработной платы работающих за счет внебюджетной деятельности без учета заработной платы директора филиала, заместителей директора филиала, главного бухгалтера филиала | работников в оцениваемом периоде текущего года к аналогичному периоду прошлого года:<br>5% и более – 1 балл;<br><br>рост уровня заработной платы менее 5% - 0,5 балла;<br><br>отрицательная динамика или отсутствие роста заработной платы - 0 баллов | приносящей доход деятельности всех работников без учета АУП нарастающим итогом с начала года за период начисления премии в рублях и копейках.<br>Информация должна соответствовать данным форы ЗП-наука.<br>ФОТ в части приносящей доход деятельности АУП за этот же период |

4. Премия директору филиала снижается за:
- нарушение сроков выплаты заработной платы работникам филиала;
- наличие просроченной кредиторской задолженности по расчетам с бюджетом по налогам и сборам;
- нарушение сроков предоставления бухгалтерской, финансовой, статистической отчетности;
- нарушение сроков формирования и внесения изменений в План ФХД
- нарушение сроков предоставления мониторингов, предоставления информации для размещения в информационных и отчетных системах, определенных Минобрнауки РФ;
- качество предоставляемой в головную организации отчетности и информации для включения в сводную отчетность;
- невыполнение и/или некачественное выполнение государственного задания;
-невыполнения запланированного значения КБПР (комплексные балл публикационной активности);
- наличие проигранных судебных исков;
- нарушения, выявленные в ходе проверок, в том числе в рамках внутреннего аудита.

Список не является исчерпывающим.

5. Премия директору филиала может быть повышена:
- за достижение филиалом лучших показателей в целом по Центру;
- за достижение филиалом показателя «объем конкурсного и внебюджетного финансирования в расчете на одного работника (за исключением техников, вспомогательного и прочего персонала)», в размере, установленным Министерством науки и высшего образования РФ для направления исследований «сельскохозяйственные науки».

Список не является исчерпывающим.

**УТВЕРЖДЕНО**
**Приказом № 44 от 30.09.2025г.**

**Приложение № 6**
**к Положению об оплате труда работников ФГБНУ «ФНЦ пищевых систем им. В.М. Горбатова» РАН**

1. Приложение является обязательным к применению для головного подразделения и филиалов ФГБНУ «ФНЦ пищевых систем им. В.М. Горбатова» РАН.

2. Приложение вступает в силу одновременно с вступлением в действие Положения об оплате труда работников ФГБНУ «ФНЦ пищевых систем им. В.М. Горбатова» РАН.

3. Приложение определяет порядок расчета стимулирующей выплаты руководителю научного подразделения за интенсивность и высокие результаты работы в части приносящей доход деятельности.

4. Расчет суммы надбавки руководителю научного подразделения проводится в месяц, следующий за окончанием 1 квартала (для начисления стимулирующей выплаты в течение 2 квартала); 1 полугодия (для начисления стимулирующей выплаты в течение 3 квартала); 9 месяцев (для начисления стимулирующей выплаты в течение 4 квартала); год ( для начисления стимулирующей выплаты в течение 1 квартала).

Оценка интенсивности и высоких результатов в части приносящей доход деятельности проводится с учетом уровня выполнения следующих показателей:

| **Показатель** | **Информация для расчета показателя** | **Баллы, начисляемые за выполнение показателя** |
|---|---|---|
| Динамика поступлений по приносящей доход деятельности по работам (услугам), выполняемым подразделением в качестве основного исполнителя (без учета НДС) | Отношение поступлений по внебюджетной деятельности по договорам с Заказчиками (без учета финансирования по грантам, контрактам, заключенным на конкурсной основе) сначала текущего года к аналогичному периоду предыдущего года | Положительная динамика не менее 5% - 1 балл;<br>Положительная динамика менее 5% - 0,5 балла;<br>Отсутствие динамики или отрицательная динамика – 0 баллов |
| Динамика поступлений по приносящей доход деятельности по работам (услугам), выполняемым подразделением в качестве основного исполнителя (без учета НДС) в расчете на одного работающего в подразделении (без учета лаборантов и техников) | Отношение поступлений по внебюджетной деятельности по договорам с Заказчиками в расчете на одного работающего сначала текущего года к аналогичному периоду предыдущего года.<br>При расчете численности работающих в подразделении учитывается среднесписочная численность за период расчета, включая руководителя подразделения | Положительная динамика не менее 5% - 1 балл;<br>Положительная динамика менее 5% - 0,5 балла;<br>Отсутствие динамики или отрицательная динамика – 0 баллов |

| | | |
|---|---|---|
| Динамика средней заработной платы за счет внебюджетной деятельности всех работников подразделения (без учета руководителя подразделения) | Отношение средней заработной платы работников подразделения с начала расчетного периода к аналогичному периоду прошлого года.<br>При расчете средней заработной платы работников учитываются все выплаты, произведенные за счет приносящей доход деятельности (семинары, гранты, средства, полученные от других подразделений), не учитываются выплаты за счет общехозяйственных расходов | Положительная динамика - 1 балл;<br>Отсутствие динамики или отрицательная динамика – 0 баллов |
| Уровень заработной платы отдельных категорий работников, обеспечивающий выполнение Указа Президента РФ | Средняя заработная плата в сумме всех научных сотрудников данного научного подразделения (не персонально каждого), выплаченная за счет всех источников финансирования за текущий расчетный период | Средняя заработная плата НС подразделения 200% - 2 балла;<br>Средняя заработная плата НС подразделения 190% - 1 балл;<br>Средняя заработная плата НС подразделения в диапазоне менее 190%-170% - 0,5 балла;<br>Средняя заработная плата НС подразделения менее 170% - 0 баллов |
| Своевременное выполнение обязательств подразделения в части договоров по приносящей доход деятельности | Нарушены сроки сдачи работы Заказчику без оформления дополнительного соглашения о продлении срока, изначально определенного в договоре, либо имелся факт несвоевременного заключения дополнительного соглашения об изменении срока сдачи работы по договору | Минус 1 балл.<br>При повторном нарушении в течение двух месяцев подряд минус 2 балла |
| Уровень инициативности в работе по приносящей доход деятельности | Документально зафиксирован отказ от работы, соответствующей квалификации работника подразделения (заключение нового договора) | ФОТ в части оплаты труда, который мог быть сформирован для руководителя научного подразделения в случае заключения договора изымается |

| | | |
|---|---|---|
| | | из имеющегося в научном подразделении для формирования общехозяйственных расходов |

Предельный размер ФОТ руководителя научного подразделения для выплаты в квартале, следующем за кварталом, по результатам которого проведена оценка интенсивности и результата работы руководителя за счет приносящей доход деятельности, рассчитывается в соответствии с «Порядком распределения и расходования денежных средств, полученных от приносящей доход деятельности».

ФОТ подразделения, рассчитанный в соответствии с «Порядком распределения и расходования денежных средств, полученных от приносящей доход деятельности» распределяется на стимулирующие выплаты между руководителем научного подразделения и остальными работниками подразделения с учетом численности работающих (без учета руководителя подразделения) в следующем соотношении:

| **Диапазон численности работников научного подразделения (без учета руководителя)** | **% ФОТ для формирования стимулирующей выплаты руководителя научного подразделения** | **% ФОТ для формирования стимулирующих выплат работников научного подразделения (без учета руководителя подразделения)** |
|---|---|---|
| 10,1 человек и более | 25% | 75% |
| от 5,1 человек до 10 человек | 30% | 70% |
| от 4 человек до 5 человек | 35% | 65% |
| 3 человека | 40% | 60% |
| 2 человека | 55% | 45% |
| 1 человек | 70% | 30% |

Для расчета численности работников научного подразделения принимается среднесписочная численность работающих в периоде, показатели за который используются для расчета.

5. ФОТ, сформированный для выплаты стимулирующих надбавок работникам научных подразделений в соответствии с пунктом 9.5 раздела 9 Положения об оплате труда руководитель научного подразделения самостоятельно распределяет между работниками подразделения с учетом объема и качества работы каждого работника.