

**Первичная профсоюзная организация  
Федерального исследовательского центра  
«Тюменский научный центр Сибирского отделения  
Российской академии наук»**

625026, г. Тюмень, ул. Малыгина, 86  
[www.tmnscu.ru](http://www.tmnscu.ru); тел.: (3452) 688-758  
e-mail: [profkomipos@mail.ru](mailto:profkomipos@mail.ru)

ОГРН 1137232060778; ИНН/КПП 7204197453/720301001;  
Филиал «Центральный» Банка ВТБ ПАО г. Москва;  
р/с 40703810200000001532; к/с 30101810145250000411

Исх. ММ № 8 от «13» мая 2024 г.  
На № 15340/254 от «02» мая 2024 г.



Исполняющему обязанности  
директора ТюмНЦ СО РАН,  
Е.П. Реневу

**ВЫПИСКА ИЗ РЕШЕНИЯ  
Первичной профсоюзной организации ТюмНЦ СО РАН**

**О мотивированном мнении  
по вопросу принятия работодателем локального нормативного акта**

Первичная профсоюзная организация ТюмНЦ СО РАН рассмотрела полномочным составом обращение и.о. директора ТюмНЦ СО РАН Ренева Е.П. № 15340/254 от 02.05.2024 «О даче мотивированного мнения выборного профсоюзного органа» по проекту локального нормативного акта «Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Федерального исследовательского центра Тюменского научного центра Сибирского отделения Российской академии наук».

На заседании профкома Первичной профсоюзной организацией ТюмНЦ СО РАН «07» мая 2024 г. на основании статей 371, 372 Трудового Кодекса РФ проверено соблюдение работодателем норм, предусмотренных ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, условий коллективного договора и соглашений при подготовке проекта локального нормативного акта: «Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Федерального исследовательского центра Тюменского научного центра Сибирского отделения Российской академии наук» (далее - проект Положения),

в соответствии со ст. 372 ТК РФ было утверждено следующее мотивированное мнение:

**МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ  
Первичной профсоюзной организации ТюмНЦ СО РАН  
по вопросу принятия работодателем локального нормативного акта  
«Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного  
учреждения науки Федерального исследовательского центра Тюменского научного  
центра Сибирского отделения Российской академии наук»**

Представленный работодателем проект локального нормативного акта «Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Федерального исследовательского центра Тюменского научного центра Сибирского отделения

Российской академии наук» практически полностью дублирует примерное положение об оплате труда Минобрнауки России, при этом важнейшие нормативные положения либо исключены либо имеют неоднозначные трактовки и в целом не позволяют установить реальные условия оплаты труда, предусмотренные трудовым законодательством РФ, иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права.

Принимая во внимание разъяснения Минобрнауки России по вопросам разработки положений об оплате труда в подведомственных учреждениях (письмо от 02.07.2021 № МН-18/1541-АО), при разработке положения об оплате труда необходимо соблюдать следующие принципы:

- обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждений;

- обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

В представленном проекте локального нормативного акта отсутствуют четкие показатели и критерии оценки эффективности труда (как например в проекте положения о порядке определения ИПРНД), что не позволяет точно установить размер и условия получения стимулирующих выплат, выплат компенсационного характера и доплат работниками ТюмНЦ СО РАН, а следовательно не отвечает указанным принципам.

В проекте положения не отражены особенности применения системы оплаты труда с учетом характера деятельности филиалов и структурных подразделений. Так например, в структурном подразделении ИПОС к таким особенностям можно отнести получение «открытого листа», получение которого существенно влияет на результаты работы и может выступать отдельным показателем для установления стимулирующей выплаты.

В проекте положения также не предусмотрены доплаты (и в ТюмНЦ СО РАН не выплачиваются) за дополнительные трудовые функции возлагаемые на работников: руководство научной темой (блоком, проектом по гос. заданию), исполнение обязанностей руководителя отдела (сектора), которые в соответствии с трудовым кодексом являются совмещением профессий (должностей).

Положение об оплате работников ТюмНЦ СО РАН, с учетом характера деятельности филиалов и структурных подразделений, должно быть структурировано:

Приложение № 1. Порядок и условия оплаты труда основного персонала (научных работников).

Приложение № 2. Порядок и условия оплаты труда АУП.

Приложение № 3. Порядок и условия оплаты труда вспомогательного персонала.

Приложение № 4. Порядок и условия оплаты труда работников филиалов и подразделений ТюмНЦ СО РАН, занятым на сельскохозяйственных работах.

В заключении необходимо отметить, что на Федеральном портале проектов НПА <https://regulation.gov.ru/> размещен проект нормативного правового акта «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки»» в новой редакции (Приложение № 2), (ID проекта 142092). Согласно информации на сайте, в настоящее время документ проходит государственную регистрацию в Минюсте РФ.

Подробное обоснование позиции профсоюзной организации приведено в Приложении № 1 к данному мотивированному мнению.

На основании вышеизложенного, руководствуясь ст. 372 ТК РФ, профком ППО ТюмНЦ СО РАН считает невозможным принятие локального нормативного акта «Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Федерального исследовательского центра Тюменского научного центра Сибирского отделения Российской академии наук».

Председатель профкома ППО ТюмНЦ СО РАН  В.И. Назарова

Мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации ТюмНЦ СО РАН от «13» мая 2024 г. получено:

Исполняющий обязанности  
директора ТюмНЦ СО РАН,  
к.с.-х.н.

\_\_\_\_\_ Е.П. Ренев

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_ г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки  
Федерального исследовательского центра Тюменского научного центра Сибирского отделения Российской академии наук

№ №	Редакция Положения (проекта)	Нормативный документ	Обоснование ППО ТюмНЦ СО РАН
	Наименование Положения, пп. 1, 2: «Положение об оплате труда работников Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Федеральный исследовательский центр Тюменский научный центра Сибирского отделения Российской академии наук (ТюмНЦ СО РАН)»	П. 3 ст. 1, п. 1 ст. 3 Федерального закона от 01.06.2005 № 53-ФЗ «О государственном языке Российской Федерации»	Допущена грамматическая ошибка в выборе падежной формы названия организации.
	П. 1. Положение об оплате труда работников Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Федеральный исследовательский центр Тюменский научный центр Сибирского отделения Российской академии наук (далее - положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, N 33, ст. 3852; 2017, N 47, ст. 6985) (далее - постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583), и в соответствии с приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 1 февраля 2021 г. N 72 "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности "Научные исследования и разработки".	Примерное положение 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" разработано в соответствии с пунктом 2(1) Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583, с учетом Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2008 г. № 425н, и <b>устанавливает систему оплаты труда работников и руководителей учреждений.</b>	Не прописана цель принятия локального нормативного акта.
	П. 3 Система оплаты труда, включающая размеры окладов (должностных окладов) (далее - оклады), выплат компенсационного и	1. Статья 144 Трудового кодекса РФ: «Системы оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников государственных и	Нормативное положение о том, что система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями,

<p>стимулирующего характера, устанавливается с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.</p>	<p>муниципальных учреждений устанавливаются:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- в федеральных государственных учреждениях - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (...).</li></ul> <p>2. Приказ Министерства науки и высшего образования РФ от 01.02.2021 № 72 "Об утверждении Примерного положения об оплате труда...":</p> <p><b>П. 3. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. При утверждении положения об оплате труда работников учреждения необходимо учитывать мнение представительного органа работников.</b></p> <p>3. Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2023 г., протокол № 11):</p> <p><b>п. 4. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на федеральном, региональном и муниципальном уровнях формируются на основе следующих принципов:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>в) установление в государственных и муниципальных учреждениях систем оплаты труда соглашениями, <b>коллективными договорами и локальными нормативными актами</b> в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы</li></ul>	<p>локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации с учетом мнения профсоюза, исключено из п. 3, что противоречит ст. 144 ТК РФ, Приказу Министерства науки и высшего образования РФ от 01.02.2021 № 72, Единым рекомендациям по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год, разъяснениям Минобрнауки России (письмо от 02.07.2021 № МН-18/1541-АО).</p> <p>В положении не отражены доплаты за возлагаемые на работников дополнительные трудовые функции: руководство научной темой (блоком, проектом по гос. заданию), исполнение обязанностей руководителя отдела (сектора).</p>
---	---	--

труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы за календарный месяц), **а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;**

п. 6. **Системы оплаты труда** (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников государственных и муниципальных учреждений определяются с учетом требований к системам оплаты труда работников данных учреждений, утвержденных Правительством Российской Федерации, и **устанавливаются:**

а) в федеральных государственных учреждениях - соглашениями, **коллективными договорами**, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

п. 9. **Системы оплаты труда** работников федеральных государственных учреждений (далее - учреждения) **устанавливаются и изменяются** соглашениями, **коллективными договорами**, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, с общими принципами формирования систем оплаты труда, перечнями норм и условий оплаты труда, регламентируемыми федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации...

3. Статья 149 ТК РФ. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных

При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным

		<p>договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.</p> <p>4. Статья 151 ТК РФ. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором</p> <p>При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику <b>производится доплата.</b></p> <p>Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 настоящего ТК РФ).</p>	
	<p>П. 4. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами учреждений о выплатах социального характера.</p>	<p>Приказ Министерства науки и высшего образования РФ от 01.02.2021 № 72 "Об утверждении Примерного положения об оплате труда...":</p> <p>П. 4. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами учреждений о выплатах социального характера <b>или коллективным договором.</b></p>	<p>Из п. 4, также как из п. 3 проекта положения исключены ссылки на коллективный договор, что является недопустимым при наличии в организации действующего коллективного договора и соответствующих требований в нормативных документах РФ.</p>
	<p>П. 12 Оклады заместителей руководителей имеющего в штате свыше 100 работников, за исключением оклада заместителя главного бухгалтера, устанавливаются на 10-20% ниже окладов руководителей.</p>	<p>1. Приказ Министерства науки и высшего образования РФ от 01.02.2021 № 72 "Об утверждении Примерного положения об оплате труда...":</p> <p>П. 12. Оклады <b>заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений учреждения</b> (руководителей филиалов, имеющих в</p>	<p>Согласно Примерному положению об оплате труда, утвержденному приказом Минобрнауки России от 01.02.2021 № 72 в данном пункте речь идет о заместителях руководителей структурных подразделений (а не о заместителях руководителя учреждения) и соответствующее указание на разницу в</p>

		<p><b>штате свыше 100 работников),</b> за исключением окладов заместителей главного бухгалтера, рекомендуется устанавливать на 10-20% ниже окладов руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений.</p> <p>2. Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2023 г., протокол № 11):</p> <p><b>П. 25. Условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных или муниципальных учреждений определяются</b> трудовыми договорами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.</p> <p>3. Постановление Правительства РФ от 05.08.2008 № 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений"</p>	<p>окладах, которая не должна превышать 20% оклада руководителя структурного подразделения.</p> <p>При этом, данное положение применяется в случае, если численность структурного подразделения свыше 100 человек.</p> <p>Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, главных бухгалтеров государственных учреждений регулируются:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений (утв. постановлением Правительства РФ от 5 августа 2008 г. № 583);</li> <li>- Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год, в том числе о предельном соотношении заработной платы указанной категории работников;</li> <li>- приведены в разделе V рассматриваемого проекта положения.</li> </ul> <p>Согласно перечисленным документам, должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров федеральных учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.</p> <p>Также эта норма приводится в п. 36 проекта положения об оплате труда работников ТюмНЦ СО РАН «Оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30% ниже оклада руководителя учреждения приказом по учреждению».</p>
	<p>П. 20. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера (...)</p>	<p>1. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 14 августа 2008 г. N 425н "Об утверждении Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений"</p> <p>2. Приказ Министерства здравоохранения и</p>	<p>Рекомендуемая формулировка пункта 20: "В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822, в ТюмНЦ СО РАН осуществляются следующие выплаты компенсационного характера (...)"</p>

		<p>социального развития РФ от 29 декабря 2007 г. № 822 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях"</p>	
	<p>П. 30. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, Положением о стимулирующих выплатах работникам ТюмНЦ СО РАН (вводится отдельным локальным нормативным актом). Стимулирующие выплаты основываются на показателях эффективности деятельности научных работников, административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала ТюмНЦ СО РАН.</p>	<p>1. Приказ Министерства науки и высшего образования РФ от 01.02.2021 № 72 "Об утверждении Примерного положения об оплате труда...":</p> <p><b>30. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в учреждениях самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.</b></p> <p>31. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением, коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, и конкретизируются в трудовом договоре работника.</p> <p>2. Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год:</p> <p><b>П. 16 Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников</b> учреждений устанавливаются с учетом соответствующих нормативных правовых актов Российской Федерации соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения первичной профсоюзной организации или по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа) <b>на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы.</b></p> <p><b>Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:</b></p> <p>а) <b>объективность</b> - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;</p>	<p>Предложенная редакция п. 30 является «размытой», неконкретной. В условиях отсутствия специальных локальных нормативных актов, данная формулировка потенциально может привести к дискриминации Работников по любым основаниям, т.к.:</p> <p>1. Стимулирующие выплаты научным работникам ТюмНЦ СО РАН устанавливаются на основании ИПРНД и регулируются Положением ТюмНЦ СО РАН о ПРНД. Также в ТюмНЦ СО РАН действует отдельный приказ о стимулирующих выплатах за публикационную активность от 07.03.2024 № 23-ос.</p> <p>2. Показатели эффективности деятельности АУП и вспомогательного персонала не урегулированы никакими локальными нормативными актами ТюмНЦ СО РАН, таким образом невозможно определить правовое (и фактическое) основание для назначения стимулирующих выплат этим категориям работников.</p> <p>Следует разработать показатели и критерии оценки эффективности труда работников АУП и вспомогательного персонала ТюмНЦ СО РАН с целью недопущения дискриминации в вопросах применения системы оплаты труда.</p>

б) **предсказуемость** - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) **адекватность** - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) **своевременность** - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) **прозрачность** - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

3. Письмо Министерства науки и высшего образования РФ от 2 июля 2021 г. № МН-18/1541-АО

<p>П. 32. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для <b>всех категорий работников учреждения устанавливаются с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников, вводимых в действие локальными нормативными актами ТюмНЦ СО РАН.</b> При этом учитывается:</p> <p>Пп. 32.1. Для научных работников учреждений:</p> <p>трудовой вклад научного работника в выполнение проводимых учреждением научно-исследовательских работ (в составе временных творческих коллективов);</p> <p>участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также участие в семинарах, проводимых учреждением, выступления по поручению руководства учреждения на конференциях и симпозиумах;</p> <p>публикационную активность в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, в журналах, индексируемых в наукометрических базах данных;</p> <p>публикации по профилю научной деятельности учреждения монографий, книг и учебников;</p> <p>осуществляемое по поручению руководства учреждения наставничество, научное руководство аспирантами;</p> <p>организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российской науки как внутри страны, так и за ее пределами;</p> <p>непосредственное участие в выполнении грантов, конкурсах, договорах гражданско-правового характера, экспериментальных группах и других приносящих доход мероприятиях;</p> <p>непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области научных исследований, грантов государственных научных фондов;</p> <p>наличие объектов интеллектуальной собственности, получение охранных документов,</p>	<p>1. Приказ Министерства науки и высшего образования РФ от 01.02.2021 № 72 "Об утверждении Примерного положения об оплате труда...":</p> <p>П. 33. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются <b>с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.</b></p> <p>2. Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год:</p> <p><b>П. 16 Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников</b> учреждений устанавливаются с учетом соответствующих нормативных правовых актов Российской Федерации соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения первичной профсоюзной организации или по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа) <b>на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы.</b></p> <p>3. Письмо Министерства науки и высшего образования РФ от 2 июля 2021 г. № МН-18/1541-АО</p>	<p>По каждой категории работников ТюмНЦ СО РАН должны быть разработаны четкие показатели и критерии оценки эффективности труда, с учетом принципов объективности, предсказуемости, адекватности, своевременности, прозрачности, позволяющие точно установить размер и условия получения стимулирующих выплат.</p> <p>Для научных работников предусмотрены три вида стимулирующих выплат:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. по результатам ИПРНД (отдельное Положение);</li> <li>2. за публикационную активность (приказ № 23-ос 07.03.2024);</li> <li>3. иные выплаты (приведенные в п 32.1., показатели и критерии оценки эффективности которых никак не закреплены в ЛНА ТюмНЦ СО РАН):</li> </ol> <p>трудовой вклад научного работника в выполнение проводимых учреждением научно-исследовательских работ (в составе временных творческих коллективов);</p> <p>участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также участие в семинарах, проводимых учреждением, выступления по поручению руководства учреждения на конференциях и симпозиумах;</p> <p>осуществляемое по поручению руководства учреждения наставничество, научное руководство аспирантами;</p> <p>организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российской науки как внутри страны, так и за ее пределами;</p> <p>участие в методической работе и инновационной деятельности учреждения;</p> <p>освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;</p> <p>присуждение ученой степени и (или) ученого звания и (или) почетного звания;</p> <p>использование новых эффективных технологий в процессе работы;</p> <p>успешное выполнение планов научно-исследовательских работ и других работ</p>
---	---	--

<p>патентов на них;  участие в методической работе и инновационной деятельности учреждения;  освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;  присуждение ученой степени и (или) ученого звания и (или) почетного звания;  использование новых эффективных технологий в процессе работы;  успешное выполнение планов научно-исследовательских работ и других работ исследовательского характера за определенный срок (квартал, год) или по завершении работы (этапа);  достижения в инновационной деятельности учреждения;  выполнение особо важных и срочных работ;  другие показатели и условия, установленные нормативными актами ТюмНЦ СО РАН.</p> <p>Пп. 32.2. Для работников учреждений, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих:  особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);  выполнение особо важных и срочных работ и других видов работ, связанных со спецификой деятельности учреждения;  <b>другие показатели и условия, установленные локальными нормативными актами ТюмНЦ СО РАН.</b></p> <p>Пп. 32.3. Для всех категорий работников:  успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;  инициатива, творчество, новаторство и внедрение современных форм и методов организации труда;  качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;  выполнение порученной работы, связанной с</p>		<p>исследовательского характера за определенный срок (квартал, год) или по завершении работы (этапа);  достижения в инновационной деятельности учреждения;  выполнение особо важных и срочных работ.</p> <p>Для остальных категорий работников ТюмНЦ СО РАН показатели эффективности не урегулированы в ЛНА, что не позволяет определить правовое (и фактическое) основание для получения стимулирующих выплат этими категориям работников.</p> <p>Минобрнауки рекомендует включать в положение об оплате труда учреждения <b>показатели эффективности деятельности работников в качестве основания для назначения работникам учреждения стимулирующих выплат.</b> Показатели эффективности деятельности устанавливаются с учетом специфики сферы деятельности работников и утверждаются локальными нормативными актами учреждения, решениями ученого совета учреждения или иными нормативными актами учреждения, в том числе возможно использование балльной системы оценки деятельности работников учреждения, разработанной учреждением.</p>
---	--	---

	<p>обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;  качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;  участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;  разработка и внедрение рационализаторских предложений;  <b>деятельность работника по привлечению внебюджетного финансирования;</b>  <b>участие работника в хозрасчетной деятельности;</b>  другие показатели и условия, установленные локальными нормативными актами учреждения.</p>		
	<p>П. 33. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. <b>Условия получения выплат стимулирующего характера</b>, критерии и показатели, определяющие достижение этих условий, а также периодичность данных выплат <b>устанавливаются в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах работникам ТюмНЦ СО РАН.</b></p>	<p>1. Приказ Министерства науки и высшего образования РФ от 01.02.2021 № 72 "Об утверждении Примерного положения об оплате труда...":  П. 8. Фиксированный размер оклада, размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).  П. 34. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Условия получения выплат стимулирующего характера, критерии и показатели, определяющие достижение этих условий, а также периодичность данных выплат устанавливаются в действующем трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работника.  П. 35. Условия прекращения (остановки) осуществления выплат стимулирующего характера должны быть связаны исключительно со сроками, установленными в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работника.  П. 36. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера, которая выплачивается работнику с периодичностью, указанной в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), определяется с учетом достижения условий</p>	<p>Порядок и условия стимулирующих выплат в обязательном порядке должны быть закреплены в трудовом договоре (дополнительном соглашении) с работником.  Исключение данного условия из ЛНА освобождает работодателя от ответственности за закрепление стимулирующих выплат в трудовом договоре с работником, а значит за фактическое осуществление этих выплат работникам. На это также указывает исключение из проекта положения пп. 35-36.</p>

		<p>(значений критериев и показателей), установленных для данной выплаты.</p> <p>2. Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2023 г., протокол № 11):</p> <p>П. 17. В трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником предусматриваются размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера.</p>	
	<p>П. 36. Оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30% ниже оклада руководителя учреждения приказом по учреждению.</p>	<p>Приказ Министерства науки и высшего образования РФ от 01.02.2021 № 72 "Об утверждении Примерного положения об оплате труда...":</p>	<p>См. пояснения к п. 12 проекта положения.</p>
	<p>Приложение № 1. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам / квалификационным уровням сотрудников ТюмНЦ СО РАН.</p>	<p>1. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 3 июля 2008 г. № 305н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок".</p> <p>2. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".</p> <p>3. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 июля 2008 г. № 339н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства".</p> <p>4. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".</p>	<p>Должности по профессиональным квалификационным группам должны соответствовать штатному расписанию ТюмНЦ СО РАН и в целом специфике деятельности организации, тем более когда в названии документа прописано «Размеры окладов...сотрудников ТюмНЦ СО РАН». В обоснование чего приведены такие должности как кодификатор, наладчик, стенографистка, хронометрист, заведующий столовой пр.</p>