



Согласовано
Председатель ПК ДНЦ РАН
Д.В. Морозан

«26» февраля 2017 г.



Утверждаю
Врио председателя ДНЦ РАН
М.С. Гаджиев

«26» февраля 2017 г.

Положение

об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Дагестанского научного центра РАН

1. Общие положения

Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Дагестанского научного центра РАН, подведомственного Федеральному агентству научных организаций (далее соответственно – Положение, Центра), разработано в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», с учетом рекомендаций Федерального агентства научных организаций России – главным распорядителем средств федерального бюджета (Приказ ФАНО России от 15 апреля 2016 года № 16н «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений сферы научных исследований и

разработок, подведомственных Федеральному агентству научных организаций»).

2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Центра за счет всех источников финансирования.

3. Система оплаты труда работников Центра устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников Центра.

4. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами Центра о выплатах социального характера или коллективным договором.

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

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

7. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением не может быть меньше заработной платы (без учета премий и

иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

II. Порядок и условия оплаты труда работников Центра

8. Системы оплаты труда работников Центра устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением комиссии;
- мнения представительного органа работников;
- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы

времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

9. Размеры окладов (должностных окладов) работников Центра, занимающих должности служащих, рекомендуется устанавливать на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утверждаемых в установленном порядке.

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

Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам / квалификационным уровням приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

10. Оклады (должностные оклады) пересматриваются Центром, в случае, если они установлены в меньшем размере, чем настоящим Положением. Принятие настоящего Положения не является основанием для снижения окладов (должностных окладов), если они установлены в большем размере, в том числе в учреждениях, участвовавших в реализации постановления Правительства Российской Федерации от 22 апреля 2006 г. № 236 «О реализации в 2006 – 2008 годах пилотного проекта совершенствования системы оплаты труда научных работников и руководителей научных учреждений и научных работников научных центров Российской академии наук» с учетом последующей индексации окладов (должностных окладов).

11. Размеры окладов работников учреждений, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Минимальные размеры окладов по разрядам выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих приведены в приложении № 2 к настоящему Положению.

12. Оплата труда педагогических работников Центра производится в порядке, установленном для указанных работников учреждений сферы образования.

13. С учетом условий труда работникам Центра устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III настоящего Положения.

14. Работникам Центра устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV настоящего Положения.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

15. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам Центра могут устанавливаться выплаты компенсационного характера.

В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 738н и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н, работникам учреждений могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий

(должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

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

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

17. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

18. Руководство Центра может устанавливать доплату при совмещении работником должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей (сроком более чем на 10 дней) временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты в каждом конкретном случае устанавливает председатель Центра, и она не может превышать 50% от должностного оклада отсутствующего работника.

19. Водителям 1 и 2 класса устанавливается надбавка от должностного оклада в размере 25% и 10%, соответственно. Доплата в размере 25 % от должностного оклада за ненормированный рабочий день устанавливается только для водителей легкового транспорта автохозяйства Центра.

Работы в ночное время, сверхурочные, в выходные и нерабочие праздничные дни для остальных работников Центра не предусмотрены, и доплата за таковые работы не производится.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

20. В целях поощрения работников Центра за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818, с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 739н и от 17 сентября 2010 г. № 810н, работникам Центра могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

21. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, могут направляться Центром на выплаты стимулирующего характера. Объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30% средств на оплату труда, формируемых за счет средств федерального бюджета.

22. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления в каждом конкретном случае принимаются руководителем Центра в пределах фонда оплаты труда, сформированного из всех источников на основании Положений о стимулирующих выплатах (приложение 3 и 4).

23. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положениями о стимулирующих выплатах и утверждаются приказом председателя Центра.

Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничены.

V. Условия оплаты труда Председателя Центра, его заместителей и главного бухгалтера

24. Условия оплаты труда Председателя Центра определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329.

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

26. Должностные оклады заместителей председателя Центра и главного бухгалтеров устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада председателя.

27. Выплаты стимулирующего характера Председателю Центра выплачиваются по решению Федерального агентства научных организаций с учетом показателей эффективности деятельности Центра и его руководителей.

28. В зависимости от условий труда Председателю Центра устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой III настоящего Положения.

29. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются Председателем Центра с учетом показателей эффективности их работы.

Приложение № 1 к
Положению об оплате труда
работников федерального
государственного бюджетного
учреждения науки
Дагестанского научного центра
РАН, подведомственного
Федеральному агентству
научных организаций,
утвержденному приказом
Федерального агентства
научных организаций
от 15.04.2016 г. № 16н.

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по
профессиональным квалификационным группам / квалификационным
уровням**

**Профессиональная квалификационная группа должностей научных
работников и руководителей структурных подразделений:**

№.	Квалификационный уровень	Научные работники	Руководители структурных подразделений	Минимальны й размер оклада, рублей
3.1.	1 квалификационны й уровень	Младший научный сотрудник, научный сотрудник	Заведующий лабораторией (компьютерного оборудования, оргтехники, средств связи)	10 900
3.2	2 квалификационны й уровень	Старший научный сотрудник	Заведующий (начальник) аспирантурой, отделом научно-технической информации, другим структурным подразделением	12 600
3.3	3 квалификационны й уровень	Ведущий научный сотрудник	Заведующий научно- исследовательским сектором (лабораторией), входящим в состав отдела	14 700

3.4	4 квалификационны й уровень	Главный научный сотрудник	Заведующий научно-исследовательским отделом (лабораторией), ученый секретарь	17 100
-----	-----------------------------------	---------------------------	--	--------

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»:**

№.	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
4.1	1 квалификационны й уровень	Архивариус, делопроизводитель, машинистка	4379
4.2	2 квалификационны й уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться наименование «старший»	4510

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:**

№.	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
5.1	1 квалификационны й уровень	Инспектор по кадрам, лаборант, Секретарь руководителя	5082
5.2	2 квалификационны й уровень	Заведующий машинописным бюро, заведующий канцелярией, заведующий архивом, заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться наименование «старший»	5641
5.3	3 квалификационны й уровень	Заведующий научно-технической библиотекой. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория	6200

5.4	4 квалификационны й уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» внутри должностная категория	6504
5.5	5 квалификационны й уровень	Начальник гаража, начальник мастерской	6912

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих третьего уровня»:**

№.	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
6.1	1 квалификационны й уровень	Бухгалтер, инженер, инженер-лаборант, инженер по охране труда, инженер программист, программист, инженер-энергетик, специалист по кадрам, специалист по связям с общественностью, юрисконсульт	9030
6.2	2 квалификационны й уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри должностная категория	9752
6.3	3 квалификационны й уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория	10565
6.4	4 квалификационны й уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» внутри должностная категория	11288
6.5	5 квалификационны й уровень	Главные специалисты в отделах, заместитель главного бухгалтера	12191

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»:**

№.	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
7.1	1 квалификационный уровень	Начальник отдела информации, начальник отдела кадров (спецотдела и др.), начальник отдела капитального строительства	13104
7.2	2 квалификационный уровень	Главный* (конструктор, механик, технолог, эксперт, энергетик)	13759
7.3	3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий филиалом)	14545

*За исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя организации или его заместителя.

Приложение № 2 к Положению
об оплате труда работников
федерального государственного
бюджетного учреждения науки
Дагестанского научного центра РАН,
подведомственного Федеральному
агентству научных организаций,
утвержденному приказом
Федерального агентства научных
организаций от 15.04.2016 г. № 16н.

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по
профессиональным квалификационным группам / квалификационным
уровням**

№ п/п	Разряд выполняемых работ в соответствии с тарифно квалификационным справочником профессий рабочих	Единым работ и	Минимальный размер оклада, рублей
1.	1 разряд		5 554
2.	2 разряд		6 110
3.	3 разряд		6 943
4.	4 разряд		8 053
5.	5 разряд		8 701
6.	6 разряд		9 256
7.	7 разряд		9 534
8.	8 разряд		9 812

ПОЛОЖЕНИЕ
о стимулирующих выплатах научным работникам
Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Дагестанского научного центра РАН непосредственно занятых
выполнением государственных заданий

Настоящее Положение разработано с целью повышения результативности деятельности ДНЦ РАН в части выполнения государственных заданий научными работниками в соответствии с планом мероприятий по повышению эффективности деятельности учреждения.

1. Виды выплат научным работникам ДНЦ РАН
на стимулирование результативности работ при выполнении
государственных заданий.

Выплаты стимулирующего характера, обеспечивающие реализацию Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», производятся при наличии в распоряжении учреждения финансовых ресурсов, выделяемых на эти цели, или при наличии экономии фонда оплаты труда, экономии средств субсидии на выполнение государственного задания, финансовых средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждения, после оплаты прямых затрат и обязательных платежей, связанных с приносящей доход деятельностью.

Устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера научным работникам ДНЦ РАН, финансируемые за счет субсидий, выделяемых из федерального бюджета РФ на выполнение государственных заданий.

1.1. Премии:

Премияльные выплаты научным работникам устанавливаются по итогам выполнения научно-исследовательских работ за год на основании приказа Председателя ДНЦ РАН по представлению руководителя научного структурного подразделения за:

- непосредственное участие в выполнении государственного задания (и планов научно-исследовательских работ учреждения);
- непосредственное участие в оказании платных услуг (выполнении платных работ);

- соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей;

- достижение высоких научных результатов мирового уровня.

Размер премии конкретному работнику не ограничивается.

Показатели участия работников учреждения в конкурсах, грантах, экспериментальных группах, в методической работе и инновационной деятельности могут определяться в виде зафиксированного участия работников учреждения в мероприятиях (семинары, конференции, конкурсы) разного уровня, в работе профессиональных ассоциаций или экспертных групп, подготовке публикаций работников о результатах научно-методической работы, в том числе учебно-методических, научно-методических публикаций, а также подготовке пособий, рекомендаций, выступлений.

Критериями оценки достижения таких показателей являются:

- положительная (устойчивая) динамика системного участия работников учреждения в указанных мероприятиях;

- положительные отзывы руководителей подразделений учреждения о профессиональной квалификации работников через систему опроса, рейтинга.

За особые достижения в выполнении отдельных этапов научно-исследовательских работ премия может выплачиваться и в течение года.

1.2. Стимулирующие надбавки:

Устанавливаются научным работникам – исполнителям и руководителям исследований по государственным заданиям, выполняемым в ДНЦ РАН.

При установлении размеров стимулирующей надбавки научному работнику необходимо учитывать:

- подготовку в проведении и непосредственное участие в конференциях, форумах, ассамблеях, семинарах и других программных мероприятиях;

- подготовка научных публикаций в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях;

- научный потенциал сотрудника: публикационная активность в высокорейтинговых журналах, высокий индекс цитируемости, ученая степень (звание);

- наличие объектов интеллектуальной собственности, патентов на них;

- участие в методической работе и инновационной деятельности учреждения;

- участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций;

- участие в конкурсах, грантах, экспериментальных группах;

- освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;

- использование новых эффективных технологий в процессе работы.

Председателем Центра по представлению руководителем научного подразделения могут устанавливаться стимулирующие надбавки:

- молодым ученым – победителям конкурса на лучший проект (тему исследования, разработки и т.п.), проводимого в научном учреждении в соответствии с порядком разрабатываемым Ученым советом ДНЦ РАН;

- молодым ученым за выполнение приоритетных работ по важнейшим направлениям научных исследований;

- за работу в области интеграции науки и образования, назначаемые заведующим и научным работникам ДНЦ РАН, активно содействующим деятельности базовых кафедр и научно-образовательных центров;

- за выполнение дополнительных научно-организационных обязанностей;

Указанные надбавки устанавливаются научным работникам, выполняющим помимо научных исследований, значительные объемы постоянных поручений научно-организационного характера.

- за выполнение дополнительных работ, связанных с большими затратами труда при освоении новых передовых методов исследования.

Устанавливаются научным работникам, которым поручено проведение новых сложных научно-исследовательских работ, выполнение которых требует больших затрат времени, преодоления трудностей при создании новых методов исследования, создания специальных установок и т.д.

2. Процедура назначения рейтинговых надбавок стимулирующего характера

2.1. Надбавки устанавливаются сроком на один год на основании приказа Председателя ДНЦ РАН, а размеры надбавок для конкретного работника определяются исходя из объема и значимости, выполняемых им исследований и достигнутых им лично научных и практических результатов за предыдущий год, по представлению руководителя научного подразделения.

2.2. При назначении стимулирующих надбавок научным сотрудникам, работающим в ДНЦ РАН по совместительству, во внимание должны приниматься только те научные результаты, которые получены при выполнении государственных заданий ДНЦ РАН.

2.3. Все надбавки могут быть отменены или уменьшены при нарушении сотрудником производственной и трудовой дисциплины.

Положение согласовано с Ученым советом и профкомом ДНЦ РАН:

/ Председатель ПК ДНЦ РАН

 А.В. Морозан

Ученый секретарь ДНЦ РАН

 Е.М. Зобов

ПОЛОЖЕНИЕ
о стимулирующих выплатах работникам Федерального
государственного бюджетного учреждения науки Дагестанского
научного центра РАН непосредственно не занятых выполнением
государственных заданий

Настоящее Положение разработано с целью повышения результативности деятельности ДНЦ РАН в части выполнения государственных заданий в соответствии с планом мероприятий по повышению эффективности деятельности учреждения.

1. Виды выплат работникам ДНЦ РАН на стимулирование
результативности работ при обеспечении выполнения научными
отделами Центра государственных заданий.

Выплаты стимулирующего характера, обеспечивающие реализацию Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», производятся при наличии в распоряжении учреждения финансовых ресурсов, выделяемых на эти цели, или при наличии экономии фонда оплаты труда, экономии средств субсидии на выполнение государственного задания, финансовых средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждения, после оплаты прямых затрат и обязательных платежей, связанных с приносящей доход деятельностью.

Настоящее Положение регулирует порядок стимулирующих выплат работникам ДНЦ РАН (далее - Центр) за счет экономии фонда оплаты труда из всех источников финансирования.

1. Работникам ДНЦ РАН устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2. Стимулирующие выплаты устанавливаются в зависимости от выполнения показателей и критериев эффективности труда. При этом рекомендуется учитывать:

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

- за вклад в обеспечение проводимых научными отделами Центра научно-исследовательских работ (госзадания);
- инициативы, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российской науки;
- выполнение особо важных разовых поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Центра;
- освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, журналов и сборников.

3. Для работников Центра, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, необходимо учитывать:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно эксплуатационных систем жизнеобеспечения Центра);
- выполнение особо важных и срочных работ.

4. Конкретный размер стимулирующей выплаты может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) сотрудника и рабочего, так и в абсолютном размере.

2. Процедура назначения надбавок стимулирующего характера

5. Надбавки стимулирующего характера сотрудникам и рабочим Центра устанавливаются приказом председателя ДНЦ РАН на основании решения комиссии по стимулирующим надбавкам Центра.

6. Начисление надбавок стимулирующего характера осуществляет комиссия по стимулирующим надбавкам ДНЦ РАН. Она собирает заявки от руководителей структурных подразделений ДНЦ РАН. Заявка должна содержать полную информацию о каждом сотруднике и рабочем по показателям, приведенным в п. 2–3 настоящего Положения.

7. В компетенцию комиссии входит решение следующих вопросов:

- установление надбавок стимулирующего характера руководителям подразделений;
- внесение предложений об установлении дополнительных показателей стимулирующих работу сотрудников Центра;
- внесение предложений о разовых премиях коллективам структурных подразделений Центра за особо значительные достижения в работе (за счет фонда премиальных выплат).

8. Все надбавки могут быть отменены или уменьшены при нарушении сотрудником и рабочим Центра производственной и трудовой дисциплины.

9. Заседания комиссии считаются правомочными при наличии кворума в 2/3 от списочного состава членов комиссии. Решение комиссии принимается простым большинством голосов ее членов и оформляется соответствующим протоколом, который передается на утверждение председателю Центра.

Положение согласовано с Профсоюзным комитетом ДНЦ РАН:

/ Председатель ПК ДНЦ РАН

 А.В. Морозан