

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное учреждение науки
**САМАРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ЦЕНТР
РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК**
(СамНЦ РАН)

ПРИКАЗ

от "01" 08 2019 г.

№ 19-09

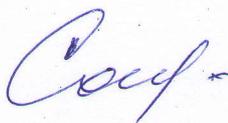
Самара

Об утверждении
Положения об оплате труда
и премировании работников

В целях организации единой системы оплаты труда и премирования работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Самарского федерального исследовательского центра Российской академии наук ПРИКАЗЫВАЮ

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда и премировании работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Самарского федерального исследовательского центра Российской академии наук.
2. Ввести в действие Положение об оплате труда и премировании работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Самарского федерального исследовательского центра Российской академии наук с 01.08.2019г.
3. Начальнику организационно-методического отдела Дворяниновой Ю.А. ознакомить с указанным Положением всех работников СамНЦ РАН и направить копии Положения в филиалы.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Врио директора



В.О. Соколов

УТВЕРЖДЕНО

Приказом СамНЦ РАН
от 01.08.2019 № 19-од

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И ПРЕМИРОВАНИИ
РАБОТНИКОВ

Федерального государственного бюджетного
учреждения науки Самарского федерального
исследовательского центра
Российской академии наук
(СамНЦ РАН)

Самара
2019

СОДЕРЖАНИЕ:

№ раздела	Наименование раздела Положения об оплате труда и премировании работников
1	Общие положения
2	Порядок и условия оплаты труда работников
3	Компенсационные выплаты
4	Стимулирующие выплаты
5	Выплата авторского вознаграждения
6	Порядок формирования и расходования фонда оплаты труда за счет средств от иной приносящей доход деятельности
7	Оплата труда работников хозрасчетных подразделений
8	Заключение
9	Нормативные документы

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ
Федерального государственного бюджетного
учреждения науки Самарского федерального
исследовательского центра
Российской академии наук
(СамНЦ РАН)

Настоящее Положение «Об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Самарского Федерального исследовательского центра Российской академии наук (далее – Положение) разработано в соответствии с действующими нормативными документами и определяет систему оплаты труда в СамНЦ РАН, регулирует вопросы, связанные с выплатой окладов, надбавок и доплат к должностным окладам, стимулирующих выплат, премий и прочих выплат сотрудникам.

Заработная плата (оплата труда) - это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

Целью настоящего Положения является систематизация видов и форм оплаты труда, применяемых в СамНЦ РАН в соответствии с нормативными актами Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом СамНЦ РАН.

Положение определяет источники поступлений в фонд оплаты труда, порядок распределения, структуру заработной платы сотрудников, условия установления компенсационных доплат и надбавок, стимулирующих выплат, а также определяет условия, виды и размеры выплаты заработной платы.

Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников СамНЦ РАН за счет всех источников финансирования.

Настоящее Положение распространяется на работников СамНЦ РАН, в том числе на работников обособленных структурных подразделений (филиалов) СамНЦ РАН.

Все расчеты по начислению и выплате заработной платы, а также расчеты с внебюджетными фондами, филиалы (обособленные подразделения) осуществляют самостоятельно.

Положение утверждается директором и вводится в действие приказом по СамНЦ РАН.

Положение подлежит пересмотру по мере необходимости с внесением в него дополнений и изменений в установленном порядке.

1. Общие положения

Размеры и порядок применения минимальных окладов (ставок) работников определяются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим квалификационным группам (далее ПКГ), 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 (ст. 130 ТК РФ);
- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных и автономных учреждениях;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных и автономных учреждениях;
- штатного расписания;
- настоящего Положения

Источниками формирования фонда оплаты труда являются:

- Бюджетное финансирование:
 - Субсидии на выполнение государственного задания в соответствии с Планом научно-исследовательской работы;
 - Субсидии на выполнение научных работ в соответствии с Программой фундаментальных исследований РАН;
 - Целевые субсидии;
 - Средства, поступившие в форме субсидий из бюджетов других уровней;
 - Внебюджетные средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Заработная плата работников всех категорий состоит из должностного оклада, установленного штатным расписанием, компенсационных выплат, установленных в законодательном порядке, и прочих стимулирующих выплат.

Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте РФ (в рублях).

Установление стимулирующих выплат осуществляется на конкретный срок (не более календарного года) в пределах средств, выделенных на оплату труда за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), грантов и средств от иной приносящей доход деятельности.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора СамНЦ РАН и средней заработной платы работников СамНЦ РАН за отчетный год не должен превышать более чем в 8 (восемь) раз.

В соответствии с Уставом, структура и штатное расписание разрабатываются и утверждаются директором СамНЦ РАН с учетом предложений руководителей обособленных структурных подразделений (филиалов).

Штатное расписание СамНЦ РАН (обособленного структурного подразделения (филиала)) составляется на календарный год с учетом необходимой численности, в зависимости от потребности в персонале для выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) в соответствии с утвержденной структурой, и утверждается приказом директора СамНЦ РАН. Изменения в штатное расписание вносятся на основании приказов СамНЦ РАН.

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

Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников СамНЦ РАН, как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников СамНЦ РАН, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

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 СамНЦ РАН (обособленных структурных подразделений, филиалов) 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 СамНЦ РАН (обособленных структурных подразделений (филиалов)) после оплаты прямых затрат и обязательных платежей.

Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, а также на выплаты стимулирующего характера.

Все выплаты осуществляются на основании приказов директора СамНЦ РАН (руководителей обособленных структурных подразделений (филиалов)) в соответствии с Положением об обособленном структурном подразделении (филиале) и доверенностью.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

Размеры окладов работников сферы научных исследований и разработок устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ), утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 3 июля 2008 г. № 305н, приказом ФАНО России от 25 ноября 2014 г. № 39н (Приложение № 1).

Размеры окладов работников учреждений, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее ПКГ), утверждаемых в установленном порядке (Приложения №1).

Размеры окладов работников библиотеки устанавливаются на основе отнесения должностей к уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ), утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570, приказом ФАНО России от 25 ноября 2014 г. № 39н (приложение № 1).

Оклады руководителей обособленных структурных подразделений (филиалов) устанавливаются решением директора СамНЦ РАН в размере до 90% оклада директора СамНЦ РАН с учетом выполнения всех показателей эффективности деятельности подразделения, численности, объема финансирования и наличия закрепленного имущества.

Оклады заместителей директора СамНЦ РАН (заместителей руководителей обособленных структурных подразделений (филиалов)), главного бухгалтера СамНЦ РАН(обособленного структурного подразделения (филиала)) устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада директора СамНЦ РАН (руководителей обособленных структурных подразделений (филиалов)).

Оклады заместителей руководителей (начальников) служб (отделов, групп) СамНЦ РАН (обособленных структурных подразделений (филиалов)) устанавливаются на 10 -30% ниже окладов (должностных окладов) руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений.

Размеры окладов работников СамНЦ РАН, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. (Приложение №1).

Тарификация работ и присвоение квалификационных разрядов работникам рабочих профессий осуществляется по итогам решения квалификационной комиссии СамНЦ РАН (обособленного структурного подразделения (филиала)).

Каждое обособленное структурное подразделение (филиал) может разрабатывать в дополнение к данному Положению свои локальные документы, регулирующие оплату труда рабочих, занятых на проведении сельскохозяйственных работ, не противоречащие данному Положению и законодательству РФ.

Размеры должностных окладов работников СамНЦ РАН (обособленных структурных подразделений (филиалов)), занимающих должности работников плавающего состава научно-исследовательских судов устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ должностей работников внутреннего водного транспорта, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 8 августа 2008 г. № 392н.

Размеры должностных окладов работников плавающего состава научно-исследовательских судов устанавливаются с учетом Распоряжения Президиума Российской академии наук от 27 ноября 2008 г. № 10115-842.

С учетом условий труда работникам СамНЦ РАН (обособленных структурных подразделений (филиалов)) могут быть установлены выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

Работникам СамНЦ РАН (обособленных структурных подразделений (филиалов)) могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

3. Компенсационные выплаты

С учетом условий труда работникам СамНЦ РАН (обособленных структурных подразделений (филиалов)) могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда;
- 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).
- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, и, при необходимости, сотрудникам, работающим на конкретных темах НИР.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам, ставкам заработной платы работников, если иное не установлено законодательно, как в фиксированной сумме, так и в процентах от оклада на определенный срок (в пределах одного календарного года).

СамНЦ РАН (обособленные структурные подразделения (филиалы)) выделяют средства по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Помимо выплат компенсационного характера, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, локальными нормативными актами могут устанавливаться выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, согласно приложению № 1 Приказу Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822 (в ред. Приказа Минздравсоцразвития России от 17.09.2010 №81 Он).

Размер доплат и надбавок устанавливается приказом директора СамНЦ РАН (руководителями обособленных структурных подразделений (филиалов)) на основании служебной записки руководителя подразделения и согласия работника, как в фиксированной сумме, так и в процентах от оклада, выплачиваются пропорционально отработанному времени.

Доплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда устанавливается на основании результатов специальной оценки условий труда.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, либо выплачивается разница в окладах по замещаемой должности. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы (статья 60.2 ТК РФ). Размер устанавливаемой доплаты определяется исходя из экономии по фонду оплаты труда отсутствующего работника (вакантной ставки), исходя из фактически выполняемого за него объема работ.

Доплата за расширение зоны обслуживания или за увеличение объема работ устанавливается в том случае, когда наряду с основной работой, обусловленной трудовым

договором, работнику поручается выполнение дополнительного объема работ по одной и той же профессии (должности).

Доплата за совмещение профессии (рабочие), должности (ИТР и служащие) устанавливается в случае выполнения работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах рабочего дня.

Доплата за совмещение должности (профессии) устанавливается при наличии вакантной штатной единицы

Доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы устанавливается в случае болезни, отпуска, командировки и по другим причинам отсутствующего работника, когда в соответствии с действующим законодательством за ним сохраняется рабочее место (должность).

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 ТК РФ).

При работе посменно вводится суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Учетным периодом в СамНЦ РАН (обособленном подразделении (филиале)) является:

- для сторожей – квартал
- для водителей – календарный месяц
- для трактористов-машинистов – год.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере, либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 ТК РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой статьи 153 ТК РФ.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере: сдельщикам - по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха в пределах месячной нормы рабочего времени. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (статья 154 ТК РФ).

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской

трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, и, при необходимости, сотрудникам, работающим на соответствующих темах НИР устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 18.09.2006 г. №573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделении по защите государственной тайны».

4. Стимулирующие выплаты

Работникам СамНЦ РАН (обособленным структурным подразделениям (филиалам)) могут быть установлены стимулирующие выплаты (надбавки, премиальные и иные поощрительные выплаты):

- премиальная выплата директору СамНЦ РАН устанавливается решением Министерства науки и высшего образования Российской Федерации по результатам рассмотрения отчета;
- премиальная выплата руководителю обособленного структурного подразделения (филиала) устанавливается директором СамНЦ РАН по результатам работы обособленного подразделения;
- надбавка за выполнение особо важных и сложных работ по программам фундаментальных исследований Российской академии наук;
- надбавка за выполнение дополнительного объема работ, связанных с обеспечением исследований по договорам НИР, соглашениям, контрактам, грантам российских и международных научных и исследовательских фондов на проведение исследований, разработок и других работ, предусмотренных Уставом СамНЦ РАН;
- надбавка за содействие выполнению работ, связанных с обеспечением исследований по договорам НИР, соглашениям, контрактам, грантам российских и международных научных и исследовательских фондов на проведение исследований, разработок и других работ, предусмотренных Уставом СамНЦ РАН:
 - надбавка за высокие достижения в НИР по государственному заданию;
 - премиальные выплаты за содействие выполнению НИР по государственному заданию;
 - дополнительные премиальные выплаты молодым ученым;
 - именные премиальные выплаты молодым ученым;
 - надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
 - премиальные выплаты по иным основаниям (юбилейные даты, получение государственных наград, в связи с выходом на заслуженный отдых (пенсию));
 - премиальные ежемесячные выплаты работникам рабочих профессий;
 - стимулирующие выплаты работникам, занятым в сельском хозяйстве;
- персональная надбавка молодым специалистам.

Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам, состоящим в штате СамНЦ РАН.

Работникам, занимающим штатные должности с неполным рабочим днем (в том числе по совместительству) размеры стимулирующих выплат устанавливаются на общих основаниях и зависят от их личного вклада в общие результаты работы коллектива (института, структурного подразделения, отдела и т.д.).

Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам, участвующим в выполнении и проведении предусмотренных проектами, заданиями, договорами, грантами других соответствующих Уставу СамНЦ РАН работ, с целью стимулирования работника к качественному результату труда и поощрения за выполненную работу.

Стимулирующие выплаты носят персонализированный характер и определяются в каждом случае по основным показателям результатов деятельности конкретного работника, в зависимости от размера средств фонда оплаты труда в части, предусмотренной на

материальное поощрение работников.

Указанные средства могут включать как средства субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) (включая программы фундаментальных исследований РАН), так и средства государственных научных фондов, субсидии на иные цели, международные гранты и контракты, контракты в рамках федеральных целевых программ и иные средства от приносящей доход деятельности.

Все виды стимулирующих выплат устанавливаются на определенный срок (не более 12 месяцев одного календарного года).

Основанием для выплаты является приказ директора СамНЦ РАН (руководителя обособленного структурного подразделения (филиала)) с указанием фамилии сотрудника, конкретного размера выплачиваемой надбавки, срока действия надбавки.

Решением директора СамНЦ РАН (руководителя обособленного структурного подразделения (филиала)) работнику может быть отменен или снижен размер надбавки по результатам работы за определенный период в связи с допущенными нарушениями трудовой дисциплины или ненадлежащим исполнением должностных обязанностей.

Критерии и показатели эффективности работы научных сотрудников устанавливаются на Комиссии по оценке эффективности деятельности научных сотрудников СамНЦ РАН (обособленных структурных подразделений (филиалов)) (далее Комиссия).

4.1. Надбавка за выполнение особо важных и сложных работ по программам фундаментальных научных исследований Российской академии наук

Надбавка за выполнение особо важных исследований по программам и проектам в рамках Программ фундаментальных научных исследований Президиума и Отделений Российской академии наук устанавливается в рамках ежегодно утверждаемого Перечня особо важных и сложных работ, выполняемых в СамНЦ РАН (обособленных структурных подразделениях (филиалах)).

Надбавка распространяется на научных работников и специалистов научных подразделений.

Надбавка устанавливается работнику СамНЦ РАН (обособленного структурного подразделения (филиала)) на срок, определенный в приказе.

Размер надбавки утверждается директором СамНЦ РАН (руководителем структурного подразделения (филиала)) на основании мотивированного представления руководителей проектов фундаментальных исследований по программам РАН.

Надбавка за выполнение особо важных и сложных работ выплачивается одновременно с заработной платой и не включается в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и других случаях, установленных законодательством.

4.2. Надбавка за выполнение дополнительного объема работ, связанных с обеспечением исследований по договорам (соглашениям, контрактам), грантам российских и международных фондов на проведение исследований, разработок и других работ, предусмотренных Уставом СамНЦ РАН

Надбавка за выполнение дополнительного объема работ, связанного с выполнением грантов, договоров, контрактов может устанавливаться работникам, принимающим непосредственное участие в работах.

Надбавки устанавливаются по мотивированному представлению руководителя работ за счет и в пределах утвержденного по смете фонда заработной платы. Необходимым условием для выплаты надбавок является поступление финансовых средств от заказчика.

Конкретный размер надбавки каждому работнику максимальным размером не ограничивается и определяется с учетом его личного вклада в выполнение работы.

Средства, поступающие из данных источников, расходуются на выплату заработной платы

полностью, в соответствии с планами расходов, без создания резерва заработной платы для начисления отпускных.

4.3. Надбавка за содействие выполнению договоров (соглашений, контрактов), грантам российских и международных фондов на проведение исследований, разработок и других работ, предусмотренных Уставом СамНЦ РАН

Надбавка за содействие выполнению грантов, договоров, контрактов может устанавливаться работникам аппарата управления и вспомогательных подразделений.

Надбавки устанавливаются за счет средств накладных (организационно-технических) расходов. Необходимым условием для выплаты надбавок является поступление финансовых средств от заказчика.

При назначении надбавки за содействие за счет средств грантов учитываются установленные правила предоставления и расходования средств конкретным Фондом.

Конкретный размер надбавки каждому работнику максимальным размером не ограничивается и определяется с учетом его личного вклада в выполнение работы.

Средства, поступающие из данных источников, расходуются на выплату заработной платы полностью, в соответствии со сметой расходов, без создания резерва заработной платы для начисления отпускных.

4.4. Надбавка за высокие достижения в научно-исследовательской работе научным работникам

Фонд для выплаты премии научным работникам формируется за счет средств, выделенных на оплату труда из субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ).

Премии научным работникам устанавливаются по результатам работы за истекший отчетный период (месяц, квартал, год). Критерии премирования разрабатываются ежегодно комиссией СамНЦ РАН (обособленных структурных подразделений (филиалов)).

Регламент работы комиссии и ее состав предусматриваются в Положении о комиссии. Критерии премирования научных сотрудников утверждаются на заседании комиссии.

Премия выплачивается в абсолютной сумме.

При отсутствии необходимых материальных ресурсов премии не устанавливаются.

4.4.1. Показатели эффективности деятельности научных работников и критерии их оценки для назначения премиальных выплат

Основными показателями эффективности деятельности научных работников являются:

1. Трудовой вклад в выполнении планов научно-исследовательских работ СамНЦ РАН (обособленного структурного подразделения (филиала)) для обеспечения выполнения государственного задания, участие в научных мероприятиях (конференциях, съездах, симпозиумах, семинарах, форумах, научных школах, ассамблеях и т.п.);
2. Публикационная активность в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, в журналах, индексируемых в наукометрических базах данных;
3. Публикации по профилю научной деятельности СамНЦ РАН (обособленного структурного подразделения (филиала)) монографий, книг и учебников;
4. Непосредственное участие в оказании платных услуг, научный потенциал сотрудника, публикационная активность в высокорейтинговых журналах, высокий индекс цитируемости, ученая степень, участие в создании объектов интеллектуальной собственности, патентов на них, участие в методической и инновационной деятельности СамНЦ РАН (обособленного структурного подразделения (филиала));
5. Участие в разработке научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций;
6. Непосредственное участие в выполнении грантов, конкурсах, договорах НИР и других

приносящих доход мероприятиях;

7. Непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области научных исследований, грантов государственных научных и исследовательских фондов;

8. Выполнение особо важных и срочных работ;

9. Подготовка молодых специалистов (аспирантов);

10. Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российской науки как внутри страны, так и за ее пределами;

11. Продвижение и популяризация достижений СамНЦ РАН для повышения престижа научной деятельности Центра на российском и международном уровне.

Каждое обособленное структурное подразделение разрабатывает свою методику расчета и утверждает критерии оценки (численные показатели - баллы) достижения основных показателей разрабатываются комиссией СамНЦ РАН (обособленного структурного подразделения (филиала)) по оценке эффективности деятельности научных работников.

4.4.2. Показатели эффективности деятельности научных работников, отражаемые в «эффективном контракте»

«Эффективный контракт - это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки».

В «эффективном контракте» научного работника отражается показатель научного потенциала:

- публикационная активность в высокорейтинговых журналах;
- индекс цитируемости;
- охраняемые объекты интеллектуальной собственности, зарегистрированные на территории Российской Федерации и иностранных государств;
- научные монографии, сборники, справочники, каталоги, атласы.

Критерии оценки каждого показателя для каждой категории научных работников разрабатываются комиссией СамНЦ РАН (обособленного структурного подразделения (филиала)).

4.5. Премияльные выплаты за содействие выполнению НИР по государственному заданию

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются специалистам и работникам рабочих профессий СамНЦ РАН (обособленного структурного подразделения (филиала)) при наличии финансовых средств.

Премияльная выплата по итогам этапа работы устанавливается по мотивированному представлению руководителя структурного подразделения с указанием размера и периода приказом директора СамНЦ РАН (директора обособленного структурного подразделения (филиала)).

Премии специалистам и работникам рабочих профессий устанавливаются директором СамНЦ РАН (директором обособленного структурного подразделения (филиала)) по результатам работы за определенный срок (месяц, квартал, полугодие, год) с учетом показателей эффективности деятельности каждого работника.

При отсутствии необходимых материальных ресурсов премияльные выплаты не устанавливаются.

Премияльная выплата работникам производится в абсолютной сумме.

4.6. Дополнительная премияльная выплата молодым ученым

В рамках общего фонда стимулирующих выплат выделяется сумма на дополнительное премирование молодых ученых (до 35 лет включительно, для имеющих степень доктор наук - до 39 лет включительно) за выполнение приоритетных работ по важнейшим направлениям научных исследований СамНЦ РАН (обособленных структурных подразделений филиалов).

Индивидуальная сумма по молодому ученому рассчитывается на основании рекомендаций Минобрнауки для расчета индивидуальных показателей результативности научной деятельности (ИПРНД).

Выплата устанавливается молодому ученому СамНЦ РАН (обособленных структурных подразделений (филиалов)), работающему в должности научного работника по основному месту работы, в том числе и на условиях неполной занятости, на срок, определенный в приказе.

Премия не устанавливается молодым ученым, работающим на условиях внешнего совместительства и зачисленным за счет средств грантов и иной приносящей доход деятельности.

Премия выплачивается в абсолютной сумме.

При отсутствии необходимых материальных ресурсов премии не устанавливаются.

4.7. Именные премиальные выплаты талантливым молодым ученым

Решение о введении именных премий принимает директор СамНЦ РАН на основании мотивированного представления Ученого совета.

Премии имени выдающихся ученых устанавливаются победителям конкурса научных проектов за счет средств от иной приносящей доход деятельности.

Премиальные выплаты устанавливаются талантливым ученым СамНЦ РАН (обособленных структурных подразделений (филиалов)), работающим в должности научных сотрудников по основному месту работы, в том числе и на условиях неполной занятости и аспирантам.

Премии выплачиваются в абсолютной сумме.

Именные премиальные выплаты талантливым молодым ученым не включаются в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, установленных законодательством

4.8. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается как за счет субсидии на выполнение государственного задания в целях материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников СамНЦ РАН (обособленного структурного подразделения (филиала)), так и за счет иной, приносящей доход деятельности, добросовестно исполняющих свои функциональные обязанности.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться работнику СамНЦ РАН (обособленного структурного подразделения (филиала)) на срок, определенный в приказе (не более одного календарного года). Показателями для установления надбавки являются:

- инициативное исполнение должностных обязанностей;
- привлечение работника к выполнению срочных и ответственных заданий;
- компетентность специалиста в принятии управленческих решений;
- результативность деятельности структурного подразделения или работника;
- высокий уровень выполняемой работы;
- успешное выполнение наиболее сложных работ, заданий;
- выполнение дополнительных функций (организационное обслуживание научных семинаров, разработка внутренних нормативных актов и др.) одновременно с выполнением основных работ;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов

организации труда;

- качество выполняемой работы.

Работникам, занимающим штатные должности с неполным рабочим днем (в том числе по совместительству), размеры стимулирующих выплат устанавливаются на общих основаниях и зависят от их личного вклада в общие результаты работы коллектива (структурного подразделения, отдела и т. д.).

Основанием для выплаты является приказ директора СамНЦ РАН (руководителя обособленного структурного подразделения (филиала)) с указанием фамилии сотрудника, размера выплачиваемой суммы, либо процента, срока действия стимулирующих выплат.

Решением директора СамНЦ РАН (руководителя обособленного структурного подразделения (филиала)) работнику не выплачивается или снижается размер стимулирующей выплаты по результатам работы за определенный период в связи с допущенными нарушениями трудовой дисциплины или ненадлежащим исполнением должностных обязанностей.

Работникам, совершившим нарушение, стимулирующие выплаты не устанавливаются.

По приказу директора СамНЦ РАН (руководителя обособленного структурного подразделения (филиала)) работнику может быть снижен установленный размер надбавки или прекращена ее выплата до истечения определенного приказом срока при отсутствии средств на эти цели.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается пропорционально отработанному времени.

4.9. Премияльные выплаты по иным основаниям (юбилейные даты, получение государственных наград, в связи с выходом на заслуженный отдых (пенсию))

Премияльная выплата к юбилейной дате могут быть установлены работникам СамНЦ РАН (обособленного структурного подразделения (филиала)), имеющим стаж работы не менее десяти лет.

Юбилейными датами считаются 50 лет и далее кратные пяти даты.

Премияльные выплаты по иным основаниям (юбилейные даты, получение государственных наград, в связи с выходом на заслуженный отдых (пенсию)) устанавливаются при наличии финансовых средств от иной приносящей доход деятельности, производятся в абсолютной сумме.

При отсутствии необходимых материальных ресурсов премияльные выплаты не устанавливаются.

Премияльные выплаты по иным основаниям не включаются в расчет для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, установленных законодательством.

4.10. Премияльные выплаты работникам рабочих специальностей

Премияльные выплаты работникам рабочих профессий осуществляются в СамНЦ РАН (обособленных структурных подразделениях (филиалах)) по итогам работы за месяц.

Перечень подразделений, на которые распространяется выплата премии по итогам работы за месяц, утверждается приказом директора СамНЦ РАН (руководителя обособленного структурного подразделения (филиала)).

Премирование производится по следующим показателям:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- обеспечение бесперебойной работы оборудования, инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения СамНЦ РАН (обособленного структурного подразделения (филиала)).

В каждом подразделении организуется учет выполнения показателей премирования по каждому работнику в отдельности.

Премия начисляется по результатам работы за месяц за фактически отработанное время. При определении размера премии за текущий месяц решение о ее начислении в конкретном размере принимается до 25-го числа.

Премия по итогам работы за месяц выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии определяется в абсолютном размере, либо в процентах от оклада.

По итогам работы за месяц руководителем подразделения составляется представление с указанием обоснования назначения премии каждому работнику.

Конкретные размеры премий работникам рабочих профессий устанавливаются директором СамНЦ РАН (обособленного структурного подразделения (филиала)) по представлению руководителей подразделений. При этом предусматривается непосредственная связь размера премий с трудовыми результатами каждого работника рабочих специальностей и коллектива подразделения в целом.

Основания лишения работников рабочих профессий премии или уменьшения ее размера:

1. Работники рабочих профессий могут быть лишены премии полностью или частично за:
 - нарушения правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, производственной санитарии;
 - нарушение правил технической эксплуатации оборудования, несоблюдение рабочих инструкций;
 - срыв выполнения производственного задания по вине работника;
 - некачественное выполнение работы;
 - прогул, а также появление на работе в нетрезвом состоянии либо отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более трех часов непрерывно или суммарно в течение рабочего дня, распитие спиртных напитков в рабочее время;
 - утрату, повреждение и причинение ущерба имуществу предприятия или иное причинение ущерба виновными действиями работника;
 - антисанитарное состояние рабочих помещений;
 - неубранную территорию.
2. Лишение премии или уменьшение ее размера производится только за тот расчетный период, в котором имело место нарушение.
3. В каждом подразделении организуется учет нарушений по каждому работнику в отдельности.

При отсутствии поступлений средств на оплату труда за счет субсидии на выполнения государственную задания размер расчетной премии может быть пересмотрен в сторону уменьшения или полной отмены.

4.11. Стимулирующие выплаты работникам, занятым сельскохозяйственной деятельностью

- В целях усиления материальной заинтересованности работников СамНЦ РАН, занятых сельскохозяйственной деятельностью при внедрении в производство достижений науки и передового опыта, при заключении договоров на выполнение научно-исследовательских работ с заказчиками, за произведенные и/или реализованные семена всех категорий, зерна, посадочного материала и другой сельскохозяйственной продукции, семян и другой сельскохозяйственной продукции могут быть установлены следующие виды вознаграждения:
 - за внедрение в производство достижений науки и передового опыта;
 - авторское вознаграждение авторам сортов и лицам, содействующим их внедрению. Авторское вознаграждение выплачивается в долях, предусмотренных договором о

взаимоотношениях между авторами селекционного достижения и работодателем в связи с правопреемством, из средств, поступивших за использование сорта.

При отсутствии необходимых материальных ресурсов выплаты не устанавливаются. Стимулирующие выплаты не включаются в расчет для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, установленных законодательством.

4.12 Персональная надбавка молодым специалистам

Молодым специалистам может устанавливаться персональная надбавка. Молодым специалистом считается сотрудник в возрасте до 35 лет, получивший среднее профессиональное или высшее профессиональное образование по очной форме обучения при первичном трудоустройстве по специальности в течение года после окончания учебного заведения. Статус однократно действителен в течение 3-х лет с момента заключения с сотрудником трудового договора.

Статус молодого специалиста продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- направление на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- предоставление отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Статус молодого специалиста до истечения срока его действия утрачивается в случаях расторжения трудового договора с сотрудником.

Персональная надбавка молодым специалистам не является гарантированной выплатой и носит стимулирующий характер.

Персональная надбавка устанавливается приказом директора в размере 15% базового оклада оплаты труда по должности, на которую принят молодой специалист. Молодому специалисту, имеющему диплом с отличием, персональная надбавка может быть установлена в размере до 20% базового оклада.

Персональная надбавка устанавливается на срок не более 12 календарных месяцев и в дальнейшем может быть оформлена в установленном порядке в течение последующих двух лет. Выплата персональной надбавки производится за фактически отработанное время. Выплата персональной надбавки производится при наличии в распоряжении СамНЦ РАН (обособленных структурных подразделений (филиалов)) финансовых ресурсов, выделяемых на эти цели, или при наличии экономии фонда оплаты труда, сформированного из всех источников финансирования, в том числе за счёт бюджетных ассигнований федерального бюджета, предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, после оплаты прямых затрат и обязательных платежей, связанных с приносящей доход деятельностью.

5. Выплата авторского вознаграждения

Выплата авторского вознаграждения осуществляется в соответствии с условиями договоров о передаче прав на изобретение и договоров об авторском вознаграждении за создание служебного изобретения.

Выплата авторского вознаграждения не включается в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, установленных законодательством.

6. Порядок формирования и расходования фонда оплаты труда за счет средств от иной приносящей доход деятельности

Фонд оплаты труда за счет средств от иной приносящей доход деятельности формируется

в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности на текущий финансовый год.

Фонд оплаты труда по этим средствам расходуется в соответствии со штатным расписанием (на оплату труда совместителей и прочих работников, зачисленных на конкретный контракт, договор, грант и т. д.) и на выплату стимулирующих надбавок работникам СамНЦ РАН (обособленного структурного подразделения (филиала)), являющимся исполнителями данных работ, а также на выплату работникам, содействующим выполнению работы (аппарат управления, научно-вспомогательные подразделения, прочие службы).

Размер надбавки максимальными размерами не ограничивается и выплачивается при поступлении финансовых средств по соответствующему источнику. Выплата надбавки оформляется приказом директора СамНЦ РАН (обособленного структурного подразделения/филиала) с указанием источника финансирования, на основании мотивированного представления руководителя контракта, договора, гранта, в пределах утвержденного по смете фонда оплаты труда.

Средства, полученные за счет средств от иной приносящей доход деятельности, могут использоваться на оплату труда по гражданско-правовым договорам.

На все выплаты, осуществляемые в виде заработной платы, производятся обязательные начисления в размерах, определенных законодательством Российской Федерации.

7. Оплата труда работников хозрасчетных подразделений СамНЦ РАН (обособленных структурных подразделений (филиалов))

Должностной оклад выплачивается работникам хозрасчетных подразделений за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором и утвержденной должностной инструкцией.

Размеры должностных окладов работникам устанавливаются в соответствии с занимаемыми ими должностями к соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ), содержащимся в единых тарифно-квалификационных справочниках работ и профессий рабочих, едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих Российской Федерации или Профессиональных стандартах.

Должностные оклады заместителей руководителей (начальников) хозрасчетных структурных подразделений, устанавливаются на 10-30% ниже должностных окладов руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений.

Работникам хозрасчетных подразделений устанавливаются:

Компенсационные выплаты:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда (устанавливаются на основании результатов специальной оценки условий труда);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

Стимулирующие выплаты:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- доплата за увеличение объема работ, связанного с выполнением договоров (контрактов, соглашений) с заказчиками;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

Определение заработной платы по основной должности, а также по должности, снимаемой в порядке совмещения, производится отдельно по каждой из должностей.

Основные условия труда оплаты работников и условия их изменения устанавливаются трудовым договором, заключаемым с работником при приеме на работу. Изменения в основные условия оплаты труда оформляются дополнительным соглашением, прилагаемым к трудовому договору.

Выплаты стимулирующего характера включаются в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, установленных законодательством.

8. Заключение.

СамНЦ РАН имеет право дополнять или изменять отдельные статьи данного Положения, а также вводить не предусмотренные в нем системы и формы оплаты труда, не противоречащие действующему законодательству.

Обособленные структурные подразделения (филиала) имеют право вносить предложения по дополнению или изменению отдельных статей данного Положения.

9. Нормативные документы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации;
2. Гражданский кодекс Российской Федерации;
3. Закон РФ от 23.08.1996 г. №127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике» (в ред. от 23.05.2016 г.)

4. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
5. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 г. №2190-р «Об утверждении Программы совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы» (в ред. От 14.09.2015 г.);
6. Постановление Правительства РФ от 18.09.2006 г. №573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны» (в ред. от 25.03.2013 г.);
7. Постановление Правительства РФ от 05.08.2008 N 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (ред. от 10.11.2017);
8. Приказ Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 г. №818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях» (в ред. от 17.09.2010 г.);
9. Приказ Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 г. №822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях» (в ред. от 20.02.2014 г.);
10. Постановление Минтруда РФ от 09.02.2004 № 9 "Об утверждении Порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих" (в ред. от 25.10.2010 г.);
11. «Тарифно-квалификационные характеристики по общеотраслевым профессиям рабочих» Утверждены постановлением Минтруда РФ от 10.11.1992 г. №31 (в ред. от 24.11.2008 1);
12. «Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих». Утвержден постановлением Минтруда России от 21.08.1998 г. №37, с изменениями и дополнениями на 10.10.2006 г. - М.; МЦФЭР, 2007 (в ред. от 12.02.2014 г.);
13. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 27.03.1998 г. №814 «Об утверждении Положения о подготовке научно-педагогических и научных кадров в системе послевузовского профессионального образования в Российской Федерации» (с шм от 12.09.2014 г. №1219);
14. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 06.08.2007 г. №525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным группам
15. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 г. №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (в ред. от 11.12.2008 г.);
16. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 03.07.2008 г. №305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей работников сферы научных исследований и разработок» (в ред. от 19.12.2008 г.);
17. Распоряжение Президиума РАН от 16.02.2009 г. №10115-103 «О размере выплат за руководство аспирантами в учреждениях РАН»;
18. Устав СамНЦ РАН.

Приложение 1

Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений	
Наименование должностей	Повышающий коэффициент

1 квалификационный уровень - минимальный размер оклада 14 600 рублей	
Младший научный сотрудник	1,0-2,0
Научный сотрудник	1,0- 2,0
Младший научный сотрудник со степенью кандидата наук	1,0- 2,0
Научный сотрудник со степенью кандидата наук	1,0- 2,0
2 квалификационный уровень - минимальный размер оклада 19280 рублей	
Старший научный сотрудник	1,0-2,0
Старший научный сотрудник со степенью кандидата наук	1,0- 2,0
Старший научный сотрудник со степенью доктора наук	1,0- 2,0
Заведующий отделом научно-технической информации	1,0- 2,0
3 квалификационный уровень - минимальный размер оклада 21800 рублей	
Ведущий научный сотрудник со степенью кандидата наук	1,0- 2,0
Ведущий научный сотрудник со степенью доктора наук	1,0- 2,0
Заведующий лабораторией, входящей в состав отдела, со степенью кандидата наук	1,0- 2,0
Заведующий лабораторией, входящий в состав отдела, со степенью доктора наук	1,0- 2,0
4 квалификационный уровень - минимальный размер оклада 25 442 рублей	
Главный научный сотрудник	1,0- 2,0
Заведующий лабораторией/ начальник научно-исследовательского отдела со степенью кандидата наук	1,0- 2,0
Заведующий лабораторией/ начальник научно-исследовательского отдела со степенью доктора наук	1,0- 2,0
Ученый секретарь со степенью кандидата наук	1,0- 2,0

Ученый секретарь со степенью доктора наук	1,0- 2,0
Руководитель научного направления со степенью кандидата наук	1,0- 2,0
Руководитель научного направления со степенью доктора наук	1,0- 2,0
Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня Минимальный размер оклада 11510 рублей	
Наименование должностей	Повышающий коэффициент
4 квалификационный уровень	
Лаборант-исследователь, стажер-исследователь	1,0-1,5
Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников третьего уровня Минимальный размер оклада 12100 рублей	
2 квалификационный уровень	
Инженер-исследователь	1,0-1,5
Конструктор	1,0-1,5
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал» Минимальный размер оклада 11510 рублей	
Наименование должностей	Повышающий коэффициент
3 квалификационный уровень	
Медсестра	1,0-1,5
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня" Минимальный размер оклада 11 280 рублей	
Наименование должностей	Повышающий коэффициент
1 квалификационный уровень	
Секретарь, делопроизводитель, кассир, комендант, диспетчер, учетчик, кладовщик	1,0-1,5
2 квалификационный уровень	
Должности первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «Старший»	1,0-1,5
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня" Минимальный размер оклада 11510 рублей	
1 квалификационный уровень	

Администратор, лаборант, инспектор по кадрам, библиотекарь, инспектор по контролю за исполнением поручений, секретарь руководителя, техник, техник конструктор, техник лаборант, техник по защите информации, техник по инструменту	1,0-1,5
2 квалификационный уровень	
Заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий архивом, руководитель группы, а также: - должности первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория или производное должностное наименование «Старший»;	1,0-1,5
3 квалификационный уровень	
Заведующий научно-технической библиотекой, начальник хозяйственного отдела, а также должности первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	1,0-1,5
4 квалификационный уровень	
Механик, мастер участка, а также должности первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «Ведущий»	1,0-1,5
5 квалификационный уровень	
Начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской	1,0-1,5
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня" Минимальный размер оклада 12 686 рублей	
Наименование должностей	Повышающий коэффициент
1 квалификационный уровень	

Бухгалтер, бухгалтер-кассир, бухгалтер-расчетчик, дизайнер, документовед, инженер, инженер-конструктор, инженер-программист, инженер по научно-технической информации, инженер по охране труда и техники безопасности, инженер по патентной и изобретательской работе, инженер по ремонту, конструктор, электроник, менеджер по персоналу, переводчик, программист, редактор, эколог, технолог, специалист по кадрам, специалист по защите информации, специалист отдела кадров, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по материально-техническому снабжению, экономист по труду, юрисконсульт, специалист по закупкам, менеджер	1,0-1,5
2 квалификационный уровень	
Должности первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	1,0-1,5
3 квалификационный уровень	
Должности первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория или производное должностное наименование «Старший»	1,0-1,5
4 квалификационный уровень	
Должности первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «Ведущий»	1,0-1,8
5 квалификационный уровень - минимальный размер оклада 18800 рублей	
Наименование должностей	Повышающий коэффициент
Главные специалисты в отделах, заместитель главного бухгалтера, помощник директора филиала	1,0-2,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня" Минимальный размер оклада 22 100 рублей	
Наименование должностей	Повышающий коэффициент
1 квалификационный уровень	

Начальник отдела филиала, начальник отдела (руководитель службы) филиала	1,0- 2,0
Начальник отдела	1,0- 2,0
2 квалификационный уровень	
Главный инженер филиала (зам. главного инженера), главный энергетик, главный технолог	1,0- 2,0
Главный инженер	1,0- 2,0
3 квалификационный уровень	
Руководитель филиала, руководитель структурного подразделения центра	
Научный руководитель центра	
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников сельского хозяйства первого уровня» Минимальный размер оклада 11280 рублей	
Наименование должностей	Повышающий коэффициент
1 квалификационный уровень	
Рабочий-полевод	1,0-1,5
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников сельского хозяйства второго уровня» Минимальный размер оклада 11510 рублей	
Агроном по защите растений (средней квалификации); агроном по испытанию и охране селекционных достижений (средней квалификации); агроном по семеноводству (средней квалификации)	1,0-1,5
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников сельского хозяйства третьего уровня» Минимальный размер оклада 12686 рублей	
1 квалификационный уровень	
Агроном; агроном по испытанию и охране селекционных достижений; агроном по защите растений; агроном по семеноводству	1,0-1,5
2 квалификационный уровень	

Должности первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	1,0-1,5
3 квалификационный уровень	
Должности первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	1,0-1,5
4 квалификационный уровень	
Должности первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «Ведущий»	1-1,8
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников сельского хозяйства четвертого уровня" Минимальный размер оклада 22100 рублей	
Наименование должностей	Повышающий коэффициент
1 квалификационный уровень	
Главный агроном; главный агрохимик; заведующий лабораторией службы по испытанию и охране селекционных достижений; заведующий специализированной лабораторией, начальник отдела по семеноводству; начальник отдела службы по испытанию и охране селекционных достижений	1,0-2,0
2 квалификационный уровень	1,0 - 2,0
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников внутреннего водного транспорта второго уровня" Минимальный размер оклада 11 320 рублей	
1 Квалификационный уровень	
Повар, моторист, рулевой, матрос	1,0-1,5
6 квалификационный уровень	
Механик	1,0-1,5
7 квалификационный уровень	
Капитан	1,0-2,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня" Минимальный размер оклада 5776 рублей	
Наименование должностей	Повышающий коэффициент

1 квалификационный уровень	
Сторож, вахтер, дворник/уборщик территории, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий	1,0-2,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» Минимальный размер оклада 7221 рублей	
1 квалификационный уровень	
Водитель автомобиля, слесарь, машинист котельной	1,0-2,0
2 квалификационный уровень	
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (электрик), электрогазосварщик, слесарь-кузнец, тракторист, механизатор	1,0-2,0