

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета

ПО СО ВАС ХН

 Вальков В.А.

« 21 »  2016 г.



УТВЕРЖДАЮ

Временно исполняющий обязанности

директора СФНЦА РАН, академик

 Н.И. Кашечаров

« 21 »  2016 г.



Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Сибирского федерального научного центра агrobiотехнологий Российской академии наук (СФНЦА РАН)

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Сибирского федерального научного центра агrobiотехнологий Российской академии наук (далее – Положение Центра), разработано в соответствии с положениями Трудового Кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации 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 в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, №33, ст. 3852; №40, ст. 4544; 2010, №52, ст. 7104; 2012, №21, ст. 2652; №40, ст. 5456; 2013, №5, ст. 396; 2014, №4, ст. 373), приказами Министерства финансов России от 30.10.2008 №120н «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Министерства финансов Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование», Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 №217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», приказами Федерального агентства научных организаций России от 25.11.2014 №38н «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений сферы научных исследований и разработок, подведомственных Федеральному агентству научных организаций», от 25.11.2014 №39н «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений сферы культуры и искусства, подведомственных Федеральному агентству научных организаций» 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 14.08. 2008 № 425н «Об утверждении Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений» (признан Министерством юстиции Российской Федерации не нуждающимся в государственной регистрации, письмо Министерства юстиции Российской Федерации от 25.08.2008 №01/8393-АВ).

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Центра за счет всех источников финансирования и включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Система оплаты труда работников Центра устанавливается коллективным договором, Межотраслевым соглашением по организациям, подведомственным Федеральному агентству научных организаций, на 2015-2018 годы, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. При утверждении Положения Центра учитывается мнение представительного органа работников, мнение Учёного совета и Совета молодых учёных.

Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Центра. Ответственным за перерасход фонда оплаты труда является директор Центра.

1.4. Выплаты социального характера, включая оказание материальной помощи, выплачиваются из внебюджетных источников в соответствии с локальными нормативными актами Центра о выплатах социального характера или коллективным договором.

1.5. 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.

1.6. 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, иными актами, содержащими нормы трудового права.

1.7. 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.

1.8. Штатное расписание Центра формируется на календарный год, исходя из объема финансовых средств Центра, и утверждается директором Центра. В случае необходимости внесения изменений в штатное расписание в течение календарного года, издается приказ о соответствующем изменении или утверждается новое штатное расписание.

II. Порядок и условия оплаты труда работников Центра

- 2.1. Системы оплаты труда работников Центра устанавливается с учетом:
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
 - единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
 - государственных гарантий по оплате труда;
 - перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях;
 - перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях;
 - настоящего Положения;
 - рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном

уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением комиссии;

- мнения 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).

2.2. Фонд оплаты труда Центра на текущий календарный год формируется исходя из размера субсидий федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), предоставленных учредителем в установленном порядке и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов) работников Центра, занимающих должности служащих, установлены 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.

Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам/квалификационным уровням приведены в Приложении № 1 к настоящему Положению.

По ПКГ не присутствующим в Положении размеры окладов (должностных окладов) определяются директором Центра с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в Центре и других факторов.

2.4. Оклады (должностные оклады) пересматриваются Центром, в случае, если они установлены в меньшем размере, чем предусмотрены настоящим Положением. Принятие настоящего Положения не является основанием для снижения окладов (должностных окладов), если они установлены в большем размере.

2.5. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений Центра, за исключением оклада (должностного оклада) заместителя главного бухгалтера, устанавливаются на 10-30% ниже окладов (должностных окладов) руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений.

2.6. Размеры окладов (должностных окладов) работников Центра, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

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

2.7. К размеру оклада (должностного оклада) по квалификационному уровню ПКГ при наличии финансовых средств, может быть применен повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности (п. 7.1 Рекомендаций, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.08.2008 № 425н).

Оклады по одинаковым наименованиям должностей, группам схожих должностей (с одинаковой сложностью выполняемых работ и уровнем квалификационной подготовки, а также с учетом дополнительных показателей квалификации, подтвержденных сертификатом, квалификационной категорией, стажем работы и другими документами, и сведениями

ями) устанавливаются одинаковые. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

2.8. Оплата труда медицинских работников производится в порядке, установленном в приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников"

Оплата труда педагогических работников учреждений сферы научных исследований и разработок производится в порядке, установленном для указанных работников учреждений сферы образования.

Оплата труда работников культуры и искусства учреждений сферы научных исследований и разработок, печатных средств массовой информации производится в порядке, установленном для указанных работников учреждений сферы культуры, искусства и кинематографии.

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

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

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

3.2. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007. № 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» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 04.02.2008. № 11081), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19.12.2008. № 738н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21.01.2009. № 13145), от 17.09.2010. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13.10.2010. № 18714) и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20.02.2014. № 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15.05.2014. № 32284), работникам учреждения могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

б) процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;

в) доплата за совмещение должностей (профессий);

г) доплата за расширение зон обслуживания;

д) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

е) доплата за работу в ночное время;

ж) оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы;

з) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.3. Оплата труда работников Центра, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в повышенном размере производится по результатам специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

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

3.5. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам Центра устанавливается доплата по соглашению сторон.

3.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам Центра за каждый час работы в ночное время в соответствии с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права и нормы международного права.

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20% оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Для расчета часовой тарифной ставки используется норма рабочих часов нужного месяца по производственному календарю.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время работникам Учреждения устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

3.7. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы работникам Центра устанавливается в соответствии со статьями 152, 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8. В районах с особыми климатическими условиями к заработной плате работников учреждения применяются:

а) районные коэффициенты;

б) процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока.

3.9. Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работников Центра за выполненную работу в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007. № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 01.02.2008 № 11080), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19.12. 2008 № 739н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21.01.2009 № 13146) и от 17.09.2010 № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13.10.2010 № 18714), работникам Центра устанавливаются следующие виды

выплат стимулирующего характера:

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

4.2. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. Рекомендуемый объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30% средств на оплату труда, формируемых за счет средств федерального бюджета.

4.3. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются Центром самостоятельно в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Центра, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных Центром на оплату труда работников.

4.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничены.

4.5. Выплаты стимулирующего характера могут быть, как разовыми, так и устанавливаться на определенный срок, но не более чем до конца календарного года.

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

При этом учитываются:

а) для научных сотрудников учреждения:

- трудовой вклад научного сотрудника в выполнение проводимых учреждением научно-исследовательских работ (в составе временных творческих коллективов);
- 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;
- публикационная активность в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, в журналах, индексируемых в наукометрических базах данных;
- публикации по профилю научной деятельности учреждения монографий, книг и учебников;
- осуществляемое по поручению руководства учреждения наставничество, научное руководство аспирантами;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российской науки как внутри страны, так и за ее пределами;
- непосредственное участие в выполнении грантов, конкурсах, договорах гражданско-правового характера, экспериментальных группах и других приносящих доход мероприятиях;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области научных исследований, грантов государственных научных фондов;
- наличие патентов, свидетельств на служебные результаты интеллектуальной деятельности (РИД) или наличие РИД, информация о которых сохраняется в режиме коммерческой тайны;
- участие в методической работе и инновационной деятельности учреждения;
- освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;
- 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.

б) для остальных работников Центра, осуществляющих трудовую деятельность по должностям руководителей, специалистов и служащих, профессиям рабочих:

- внедрение инновационных технологий в рабочий процесс Центра (административное управление, финансово-экономическое обеспечение деятельности, бухгалтерский учет,

кадровое и административное делопроизводство, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание);

- качественное и оперативное выполнение важных, особо важных и срочных заданий руководства Центра (структурного подразделения);

- своевременная подготовка и издание материалов конференций, семинаров, методических материалов и т.д.;

- оперативная подготовка и качественное проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных организационных мероприятий), связанных с основной деятельностью Центра;

- своевременное и качественное выполнение хозяйственных договоров с заказчиками;

- инициатива, успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей (проявление самостоятельности и ответственное исполнение своих должностных обязанностей);

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- соблюдение правил охраны труда и техники безопасности, антитеррористической защищенности и других процессов, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности Центра.

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

- выполнение особо важных и срочных работ.

4.7. Для стимулирования молодых ученых Центра может создаваться специальный фонд (до 5% фонда оплаты труда научных сотрудников). Средства этого фонда по решению директора Центра с учетом мнения Ученого совета могут направляться на выплату молодым ученым.

4.8. При определении стимулирующих выплат научным сотрудникам в соответствии с показателями и критериями эффективности их деятельности используется система оценки, утвержденная в Положении о рейтинговых стимулирующих надбавках научным сотрудникам Центра, согласованном Учёным советом и утвержденном директором Центра.

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

4.10. В целях усиления материальной заинтересованности работников Центра в повышении экономической эффективности учреждения путем увеличения объемов выполняемых работ, оказываемых услуг, реализуемой продукции и других видов деятельности, предусмотренных уставом, устанавливаются стимулирующие выплаты (надбавки, доплаты) за счет поступивших средств от приносящей доход деятельности. Размер выплат (доплат, надбавок) составляет до 40% суммы фактически полученных денежных средств оставшихся после вычета НДС и с учетом прямых затрат на выполнение работ, оказание услуг и производство продукции.

Надбавки (доплаты) устанавливаются исполнителям работ и содействующим в выполнении работ в пределах утверждённой сметы расходов по гранту, проекту, договору, контракту, соглашению, а при её отсутствии в пределах фонда заработной платы по выполняемым работам. Размер надбавки для конкретного работника определяется исходя из степени участия, объема и значимости выполняемых работ по представлению руководителя соответствующего подразделения или ответственного исполнителя.

4.11. В целях повышения ответственности в организации и сдачи во временное распоряжение (аренду) временное неиспользуемых площадей и территорий Центра и финансовой заинтересованности сотрудников Центра, занимающихся планированием, заключением договоров аренды, расчетом возмещения административно-хозяйственных, коммунальных затрат по содержанию помещений, учетом и отчетностью по этим договорам может вводиться ежемесячная стимулирующая выплата, рассчитанная от суммы ад-

министративно-хозяйственных услуг, фактически поступившей на лицевой счет Центра согласно приказа Центра.

4.12. Основанием для начисления стимулирующих выплат сотрудникам Центра является фактическое поступление средств.

4.13. Конкретный размер стимулирующих выплат сотрудникам устанавливается в соответствии с приказом, утвержденным директором Центра.

4.14. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств директор Центра вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

V. Условия оплаты труда директора Центра, научного руководителя, заместителей директора, главного бухгалтера Центра, директоров филиалов, руководителей научных направлений, руководителей структурных подразделений (институтов)

5.1. Условия оплаты труда директора Центра определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 16, ст. 1958).

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

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

5.4. Должностные оклады научного руководителя, директоров филиалов, руководителей научных направлений, руководителей структурных подразделений (институтов) устанавливаются директором Центра.

5.5. Выплаты стимулирующего характера директору Центра выплачиваются по решению Федерального агентства научных организаций с учетом достижения показателей эффективности деятельности Центра и его директора.

5.6. Директору Центра устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с трудовым договором.

5.7. Заместители директора Центра, главный бухгалтер, научный руководитель, руководители научных направлений, директора филиалов и руководители структурных подразделений (институтов) имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами III и IV настоящего Положения.

VI. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Заработная плата выплачивается на реже, чем каждые полмесяца. Устанавливается авансовый порядок расчетов за первую половину месяца. Срок выплаты заработной платы за первую половину отработанного месяца устанавливается 24 числа текущего месяца, а за вторую половину месяца - 9 числа следующего месяца.

6.2. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений по оплате труда директор Центра несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными Федеральными законами.

6.3. Законодательством гарантировано сохранение среднего заработка за период служебной командировки – поездки работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы.

При определении оплачиваемого времени командировки все выходные и праздничные нерабочие дни, попадающие на период командировки, учитываются так же, как по графику для данного работника на его основном месте работы.

Сохранение заработка работника за время служебной командировки гарантируется Трудовым кодексом Российской Федерации (гл. 24 ст. ст. 166-168).

6.4. Размеры окладов по должностям служащих (профессиям рабочих), научных работников, которые не определены настоящим Положением, устанавливаются руководителем учреждения самостоятельно.

**Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным
квалификационным группам/квалификационным уровням**

**1. Профессиональная квалификационная группа должностей
научно-технических работников второго уровня**

№ п/п	Профессиональная квалифи- кационная группа/ квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1.1	1 квалификационный уровень	Техник-проектировщик; чертеж- ник-конструктор	5 600
1.2	2 квалификационный уровень	Техник-проектировщик II кате- гории	6 216
1.3	3 квалификационный уровень	Техник-проектировщик I катего- рии	6 776
1.4	4 квалификационный уровень	Лаборант-исследователь; стажер- исследователь	7 224

2. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников третьего уровня

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), рублей
2.1	1 квалификационный уровень	Инженер-проектировщик; ландшафтный архитектор	7 631
2.2	2 квалификационный уровень	Инженер-исследователь; инженер-проектировщик II категории; ландшафтный архитектор II категории; переводчик технической литературы	8 241
2.3	3 квалификационный уровень	Инженер-проектировщик I категории; ландшафтный архитектор I категории	8 928
2.4	4 квалификационный уровень	Главный: архитектор проекта, инженер проекта, конструктор проекта, ландшафтный архитектор проекта	9 615

3. Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням		Размер оклада (должностного оклада), рублей
		Научные работники	Руководители структурных подразделений	
3.1	1 квалификационный уровень	Младший научный сотрудник, научный сотрудник	Заведующий (начальник): техническим архивом, чертежно-копировальным бюро; лабораторией (компьютерного и фото- кинооборудования, оргтехники, средств связи)	10 900
3.2	2 квалификационный уровень	Старший научный сотрудник	Заведующий (начальник): аспирантурой, отделом научно-технической информации, другого структурного подразделения	12 600
3.3	3 квалификационный уровень	Ведущий научный сотрудник	Заведующий (начальник) научно-исследовательским сектором (лабораторией), входящим в состав научно-исследовательского отдела(лаборатории, отделения); начальник (руководитель) бригады (группы)	14 700
3.4	4 квалификационный уровень	Главный научный сотрудник	Заведующий (начальник) научно-исследовательским (конструкторским) отделом, лабораторией, отделением сектора); ученый секретарь	17 100
3.5	5 квалификационный уровень		Начальник (заведующий) обособленного подразделения	19 800

4. Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), рублей
4.1	1 квалификационный уровень	Агент; агент по закупкам; агент по снабжению; агент рекламный; архивариус; ассистент инспектора фонда; дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и др.); дежурный бюро пропусков; делопроизводитель; инкассатор; калькулятор; кассир; кодификатор; комендант; контролер пассажирского транспорта; копировщик; машинистка; нарядчик; оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов; паспортист; секретарь; секретарь-машинистка; секретарь-стенографистка; статистик; стенографистка; счетовод; табельщик; таксировщик; учетчик; хронометражист; чертежник; экспедитор; экспедитор по перевозке грузов	4 379
4.2	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	4 510

5. Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), рублей
5.1	1 квалификационный уровень	Агент коммерческий; агент по продаже недвижимости; агент страховой; агент торговый; администратор; аукционист; диспетчер; инспектор по кадрам; инспектор по контролю за исполнением поручений; инструктор-дактилолог; консультант по налогам и сборам; лаборант; оператор диспетчерской движения и погрузочно-разгрузочных работ; оператор диспетчерской службы; переводчик-дактилолог; секретарь незрячего специалиста; секретарь руководителя; специалист по промышленной безопасности подъемных сооружений; техник; техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра; техник-конструктор; техник-лаборант; техник по защите информации; техник по инвентаризации строений и сооружений; техник по инструменту; техник по метрологии; техник по наладке и испытаниям; техник по планированию; техник по стандартизации; техник по труду; техник-программист; техник-технолог; товаровед; художник	5 082
5.2	2 квалификационный уровень	Заведующая машинописным бюро; заведующий архивом; заведующий бюро пропусков; заведующий камерой хранения; заведующий канцелярией; заведующий комнатой отдыха; заведующий копировально-множительным бюро; заведующий складом; заведующий фотолабораторией; заведующий хозяйством; заведующий экспедицией; руководитель группы инвентаризации строений и сооружений. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутри должностная категория	5 641

5.3	3 квалификационный уровень	Заведующий жилым корпусом пансионата (гостиницы); заведующий научно-технической библиотекой; заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела; производитель работ (прораб), включая старшего; управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутри должностная категория	6 200
5.4	4 квалификационный уровень	Заведующий виварием; мастер контрольный (участка, цеха); мастер участка (включая старшего); механик; начальник автоколонны Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	6 504
5.5	5 квалификационный уровень	Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской; начальник ремонтного цеха; начальник смены (участка); начальник цеха (участка)	6 912

**6. Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), рублей
6.1	1 квалификационный уровень	<p>Аналитик; архитектор; аудитор; бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер по автоматизации и механизации производственных процессов; инженер по автоматизированным системам управления производством; инженер по защите информации; инженер по инвентаризации строений и сооружений; инженер по инструменту; инженер по качеству; инженер по комплектации оборудования; инженер-конструктор (конструктор); инженер-лаборант; инженер по метрологии; инженер по надзору за строительством; инженер по наладке и испытаниям; инженер по научно-технической информации; инженер по нормированию труда; инженер по организации и нормированию труда; инженер по организации труда; инженер по организации управления производством; инженер по охране окружающей среды (эколог); инженер по охране труда и технике безопасности; инженер по патентной и изобретательской работе; инженер по подготовке кадров; инженер по подготовке производства; инженер по ремонту; инженер по стандартизации; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); инспектор фонда; математик; менеджер; менеджер по персоналу; менеджер по рекламе; менеджер по связям с общественностью; оценщик; переводчик; переводчик синхронный; профконсультант; психолог; социолог; специалист по автотехнической экспертизе (эксперт-автотехник); специалист по защите информации; специалист по кадрам; специалист по маркетингу; специалист по связям с общественностью; физиолог; сурдопереводчик; шеф-инженер; эколог (ин-</p>	9 030

		женер по охране окружающей среды); экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист вычислительного (информационно-вычислительного) центра; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по планированию; экономист по сбыту; экономист по труду; экономист по финансовой работе; эксперт; эксперт дорожного хозяйства; эксперт по промышленной безопасности подъемных сооружений; юрисконсульт	
6.2	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри должностная категория	9 752
6.3	3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория	10 565
6.4	4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	11 288
6.5	5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	12 191

**7. Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), рублей
7.1	1 квалификационный уровень	Начальник инструментального отдела; начальник исследовательской лаборатории; начальник лаборатории (бюро) по организации труда и управления производством; начальник лаборатории (бюро) социологии труда; начальник лаборатории (бюро) технико-экономических исследований; начальник нормативно-исследовательской лаборатории по труду; начальник отдела автоматизации и механизации производственных процессов; начальник отдела автоматизированной системы управления производством; начальник отдела информации; начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник отдела капитального строительства; начальник отдела комплектации оборудования; начальник отдела контроля качества; начальник отдела маркетинга; начальник отдела материально-технического снабжения; начальник отдела организации и оплаты труда; начальник отдела охраны окружающей среды; начальник отдела охраны труда; начальник отдела патентной и изобретательской работы; начальник отдела подготовки кадров; начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации; начальник отдела по связям с общественностью; начальник отдела социального развития; начальник отдела стандартизации; начальник планово-экономического отдела; начальник производственной лаборатории (по производственному отделу); начальник технического отдела; начальник финансового отдела; начальник центральной заводской лаборатории; начальник цеха опытного производства; начальник юридического отдела	13 104
7.2	2 квалификационный уровень	Главный* (диспетчер, конструктор, металлург, метролог, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, энергетик)	13 759
7.3	3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	14 545

Приложение № 2
к Положению об оплате
труда работников
СФНЦА РАН

**Размеры окладов (должностных окладов) по разрядам выполняемых работ
в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником
работ и профессий рабочих**

№ п/п	Разряд выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Размер оклада (должностного 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