

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное учреждение науки
Самарский федеральный исследовательский центр
Российской академии наук
(СамНЦ РАН)

ПРИКАЗ

От 15 октября 2025 г.

№ 74-од

Об утверждении и введении в действие Положения об оплате труда работников
Федерального государственного бюджетного учреждения науки Самарского
федерального исследовательского центра Российской академии наук
(СамНЦ РАН)

На основании приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 14 марта 2024 года № 194 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки, в целях регулирования оплаты труда работников из всех источников финансирования в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки Самарском федеральном исследовательском центре Российской академии наук (СамНЦ РАН)

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить настоящим приказом и ввести в действие с 01 января 2026 года прилагаемое Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Самарского федерального исследовательского центра Российской академии наук (СамНЦ РАН).

2. Признать утратившими силу с 01.01.2026 г. Приказ СамНЦ РАН об утверждении и введении в действие Положения об оплате труда и премировании работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки

Самарского федерального исследовательского центра Российской академии наук (СамНЦ РАН) от 01.08.2019г. №19-од.

3. Начальнику организационно-методического отдела Дворяниновой Ю.А. обеспечить ознакомление сотрудников с новой редакцией Положения об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Самарского федерального исследовательского центра Российской академии наук (СамНЦ РАН).

4. Руководителям филиалов, обособленного подразделения в срок до 30 декабря 2025г. привести должностные оклады сотрудников в соответствие с Приложением 1 Положения об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Самарского федерального исследовательского центра Российской академии науки (СамНЦ РАН), при сохранении уровня заработной платы.

5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



А.В. Васин

На дату утверждения положения
в СамНЦ РАН представительный
орган работников отсутствует

УТВЕРЖДЕНО

Приказом Федерального государственного
бюджетного учреждения науки Самарского
федерального исследовательского центра

Российской академии наук

от 15 октября 2025г № 74-од

Введено в действие

01.01.2026г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

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

**Самара
2025г.**

СОДЕРЖАНИЕ

№	Наименование раздела	Стр.
1	Общие положения	3
2	Порядок и условия оплаты труда работников СамНЦ РАН	5
3	Порядок и условия установления выплат компенсационного характера	7
4	Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера	10
5	Выплаты стимулирующего характера для научных сотрудников	13
6	Условия оплаты труда директора СамНЦ РАН, его заместителей, главного бухгалтера	18
7	Условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров филиалов, обособленного подразделения	19
	Приложение 1	20

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Самарского федерального исследовательского центра Российской академии наук (далее по тексту документа – Положение, СамНЦ РАН) разработано в соответствии со следующими документами:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных 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»;
- приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 14 марта 2024г. № 194 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки».

1.2. Настоящее положение является локальным нормативным актом СамНЦ РАН и регулирует порядок оплаты труда работников СамНЦ РАН за счет всех не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования, в том числе за счет субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности (далее – Финансовое обеспечение).

1.3. СамНЦ РАН самостоятельно определяет формы и системы оплаты труда, виды надбавок, премий и других выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. При утверждении положения об оплате труда работников СамНЦ РАН и иных локальных нормативных актов, регулирующих вопросы оплаты труда, необходимо учитывать мнение представительного органа работников (при его наличии).

1.4. Размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

1.5. Фонд оплаты труда работников СамНЦ РАН формируется на текущий календарный год исходя из Финансового обеспечения.

1.6. Средства фонда оплаты труда (в пределах экономии) могут быть направлены на осуществление выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами СамНЦ РАН (филиалов, обособленного подразделения) о выплатах социального характера или коллективным договором.

1.7. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников СамНЦ РАН, в том числе при работе по совместительству. Оплата труда работников СамНЦ РАН, работающих 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 в отношении должности по основной работе и должности, замещаемой по трудовому договору о работе по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. 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 Российской Федерации. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

1.9. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с Положением, в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда работников не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.10. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской

Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами.

1.11. Работодатель обязуется индексировать заработную плату работников в соответствии с законодательством. Размеры и сроки индексации устанавливаются правовыми актами Правительства РФ. Величина выплат после индексации округляется в сторону увеличения до целых рублей.

1.12. Филиалы и обособленное подразделение в установленном порядке могут разрабатывать в дополнение к данному Положению свои локальные документы, регулирующие оплату труда отдельных категорий работников, не противоречащие данному Положению и законодательству Российской Федерации, и которые не могут ухудшать положение работников по сравнению с настоящим Положением. Локальные документы филиалов и обособленного подразделения подлежат обязательному согласованию с директором СамНЦ РАН.

1.13. Все расчеты по начислению и выплате заработной платы, а также расчеты с внебюджетными фондами филиалы и обособленное подразделение осуществляют самостоятельно.

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

2. Порядок и условия оплаты труда работников СамНЦ РАН

2.1. Система оплаты труда работников СамНЦ РАН устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- профессиональных стандартов;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 4 февраля 2008 г., регистрационный №11081), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 738н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г.,

регистрационный № 13145), от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714) и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284) (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);

- Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 февраля 2008 г., регистрационный № 11080), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 739н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный № 13146) и от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714) (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);

- Положения;

- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации;

- отраслевого (межотраслевого) соглашения;

- мнения представительного органа работников (при наличии);

- 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).

В СамНЦ РАН устанавливается повременная, сдельная и комбинированная системы оплаты труда.

В зависимости от особенностей технологий, организации производства, форм организации труда, обеспеченности рабочей силой и других факторов СамНЦ РАН работникам СамНЦ РАН (филиалов, обособленного подразделения) могут быть

установлены разные системы оплаты труда, которые в наибольшей степени будут способствовать улучшению результатов трудовой деятельности.

2.2. Оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Размеры окладов устанавливаются на основе отнесения должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), приведенным в приложении к Положению, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

В случае если должности (профессии) работников, включенные в ПКГ, не распределены по квалификационным уровням, то размеры окладов устанавливаются в целом по соответствующей ПКГ.

Размеры должностных окладов по ПКГ (уровням) приведены в приложении 1 к Положению.

2.3. Размеры окладов работников, не включенных в ПКГ, устанавливаются в зависимости от сложности труда.

2.4. С учетом Финансового обеспечения СамНЦ РАН может производиться корректировка размеров окладов работников, предусмотренных Положением, в сторону их повышения.

2.5. С учетом условий труда работникам СамНЦ РАН устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 3 Положения.

2.6. Работникам СамНЦ РАН устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой 4 Положения.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам СамНЦ РАН устанавливаются выплаты компенсационного характера. Финансирование выплат компенсационного характера может осуществляться как за счет субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и средств, так и за счет средств от приносящей доход деятельности.

3.2. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам СамНЦ РАН могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

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

3.3. Оплата труда работников СамНЦ РАН, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере дифференцированно по результатам специальной оценки условий труда, но не менее 4% оклада (тарифной ставки), установленного для работы с нормальными условиями труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

3.4. 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 СамНЦ РАН в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5. Оплата труда за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам СамНЦ РАН устанавливается в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается работникам СамНЦ РАН, получающим оклад, в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и доплаты в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.6. Оплата труда за работу в ночное время производится работникам СамНЦ РАН в повышенном размере за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства

Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время». Ночным считается время с 22.00 до 6.00 часов.

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 составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

3.7. Процентные надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном Правилами выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573, а также с учетом разъяснения о порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 мая 2011 г. № 408н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 октября 2011 г., регистрационный № 22075), с изменениями, внесенными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 13 декабря 2023 г. № 870н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 5 апреля 2024 г., регистрационный № 77791).

3.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации, или в абсолютном размере.

3.9. Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.

3.10. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.11. Условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и (или) в дополнительных соглашениях к ним.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работников СамНЦ РАН за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам СамНЦ РАН устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы, в связи с поощрениями, награждением ведомственными и государственными наградами, награждением по случаю юбилейных дат, в связи с выходом на заслуженный отдых.

4.2. Финансирование выплат стимулирующего характера может осуществляться как за счет субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), так и за счет средств от приносящей доход деятельности.

4.3. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу, предусмотренную трудовыми договорами работников и (или) дополнительными соглашениями к ним. Назначение работникам выплат стимулирующего характера не является основанием для уменьшения размеров окладов (ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера.

4.4. Стимулирующие выплаты производятся в форме:

- постоянных выплат до прекращения трудового договора;
- надбавок, устанавливаемых на конкретный период времени, но не более 1 года;
- единовременных выплат за выполнение особо важных работ;
- премиальных выплат по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год) и по иным основаниям;

4.5. Конкретные выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются СамНЦ РАН (филиалами, обособленным подразделением) самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

4.6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением, локальными нормативными актами. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

4.7. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы для научных сотрудников СамНЦ РАН регулируются отдельной главой 5 Положения.

4.8. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются при достижении работниками показателей эффективности деятельности.

4.9. При осуществлении выплат стимулирующего характера учитываются:

а) для всех категорий работников СамНЦ РАН (филиалов, обособленного подразделения):

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

инициативу, творчество, новаторство и внедрение современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью СамНЦ РАН;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности СамНЦ РАН;

качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности; участие работника в выполнении важных работ, мероприятий; разработку и внедрение рационализаторских предложений;

другие показатели и условия.

б) для работников СамНЦ РАН (филиалов, обособленного подразделения), осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих:

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения СамНЦ РАН (филиалов и обособленного структурного подразделения);

выполнение особо важных и срочных работ и других видов работ, связанных со спецификой деятельности СамНЦ РАН (филиалов и обособленного структурного подразделения);

другие показатели и условия;

4.10. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

4.11. Надбавки, устанавливаемые на конкретный период времени; единовременные выплаты за выполнение особо важных работ; премиальные выплаты по итогам работы за определенный период устанавливаются по мотивированному представлению руководителя структурного подразделения с указанием суммы выплаты и срока ее действия.

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

4.13. Премииальные выплаты по итогам работы в отчетном периоде (месяц, квартал, полугодие, год) осуществляются работникам в целях повышения эффективности их деятельности с учетом выполнения работниками показателей эффективности деятельности.

4.14. Премииальные выплаты:

премия за своевременное и качественное исполнение трудовых обязанностей по результатам работы;

премия за высокие достижения и большой личный вклад в фундаментальные и прикладные научные исследования;

премия за успешную организацию и проведение конференций, семинаров, выставок, круглых столов, презентаций и других мероприятий, связанных с основной деятельностью СамНЦ РАН;

премия за своевременную и качественную подготовку инженерных сетей и оборудования к эксплуатации в зимних условиях;

премия за перевыполнение плана производства сельскохозяйственной продукции с высоким качеством;

премия за экономию горюче-смазочных, строительных и других материальных ресурсов, средств на ремонт тракторов и сельскохозяйственных машин, сохранность техники;

премия за победу в конкурсах, в том числе молодых ученых;

премия за победу в конкурсах охраны труда, техники безопасности, профессионального мастерства и других;

премия за награждение грамотами, благодарственными письмами, ведомственными и региональными наградами, в связи с официальными торжественными датами и профессиональными праздниками;

премия за многолетний добросовестный труд;

премия по иным основаниям.

4.15. Премияльные выплаты учитывают не только выполнение работником на должном профессиональном уровне функций, обусловленных трудовым договором, но и в большей мере факторы, характеризующие сознательное отношение работника к труду, его инициативность, творческий подход и т.д.

4.16. Премияльные выплаты по иным основаниям (юбилейные и праздничные даты, получение государственных наград, в связи с выходом на заслуженных отдых (пенсию).

Премияльная выплата к юбилейной дате может быть установлена работникам СамНЦ РАН (филиала, обособленного подразделения), имеющим стаж не менее 10 лет.

Юбилейными датами считаются 50 лет и далее кратные пяти даты.

Премияльные выплаты по иным основаниям выплачиваются только из средств от приносящей доход деятельности в абсолютном размере.

4.17. Премияльные выплаты устанавливаются при наличии финансовых средств.

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

4.19. При назначении надбавки за счет целевых источников, грантов учитываются установленные правила предоставления и расходования средств конкретным распорядителем. Средства, поступающие из данных источников, расходуются в соответствии с планом расходов, без создания резерва заработной платы для начисления отпускных.

4.20. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются СамНЦ РАН (филиалами, обособленным подразделением) самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

4.21. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. Отдельные виды стимулирующих выплат могут назначаться в полном размере вышеуказанным категориям работников.

5. Выплаты стимулирующего характера для научных сотрудников

5.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются научным сотрудникам при достижении показателей эффективности деятельности научного сотрудника.

5.2. Показатели эффективности деятельности научных сотрудников формируются с учетом показателей эффективности деятельности СамНЦ РАН (филиала, обособленного подразделения), показателей качества и объема выполняемых работ и оказываемых услуг.

Показатели эффективности деятельности конкретного научного сотрудника отражаются в трудовом договоре (эффективном контракте) научного сотрудника.

5.3. Показатели и критерии эффективности деятельности научных сотрудников содержат количественные и качественные показатели результативности труда.

5.4. При осуществлении выплат стимулирующего характера, указанных в пункте 4.1. Положения, для научных сотрудников учитываются:

5.4.1. интенсивность и высокие результаты работы, в том числе:

а) достижение количественных (численных) показателей эффективности деятельности научных сотрудников по итогам оценки результативности их научной деятельности (рейтинговые показатели научной деятельности);

б) выполнение особо важных работ, значительных объемов поручений научно-организационного характера и привлечение средств для финансирования научной и иной, предусмотренной уставом деятельности СамНЦ РАН (нерейтинговые показатели научной деятельности);

в) период адаптации к профессиональной деятельности.

5.4.2. качество выполняемых работ;

5.4.3. итоги работы.

5.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за достижение показателей эффективности деятельности научных сотрудников по итогам оценки численных показателей – рейтинговых баллов эффективности деятельности научных сотрудников. Перечень таких показателей, период за который они устанавливаются, методика расчета критериев оценки (численных показателей – рейтинговых баллов) эффективности деятельности научных сотрудников СамНЦ РАН, а также требования к документам, подтверждающим достижение показателей эффективности деятельности научных сотрудников, определяются Методикой расчета критериев оценки (численных показателей – рейтинговых баллов) эффективности деятельности научных сотрудников СамНЦ РАН.

При этом учитываются:

а) количественные показатели результативности научной деятельности:

количество публикаций в изданиях, индексируемых в российских и международных информационно-аналитических системах научного цитирования по темам государственного задания и федеральных целевых программ (проектов);

количество публикаций в рецензируемых изданиях книжного формата по темам государственного задания и федеральных целевых программ (проектов);

количество созданных результатов интеллектуальной деятельности;

количество участия в научных мероприятиях (конгрессах, съездах, конференциях, семинарах);

количество подготовленных научным сотрудником соискателей ученых степеней кандидата/доктора наук.

б) критерии качества результатов научной деятельности:

- защита диссертации на соискание ученой степени кандидата наук, доктора наук;

- отсутствие претензий к результатам выполнения работ, оказания услуг со стороны заказчиков и потребителей.

Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы на основе рейтинговой оценки результативности деятельности научных сотрудников осуществляются за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ). При наличии средств от приносящей доход деятельности, рейтинговые выплаты могут осуществляться из данного источника финансирования.

5.6. Нерейтинговые стимулирующие выплаты за выполнение особо важных работ, значительных объемов поручений научно-организационного характера и привлечение средств для финансирования научной и иной, предусмотренной уставом деятельности СамНЦ РАН устанавливаются научным сотрудникам на основании приказа по СамНЦ РАН (филиала, обособленного подразделения) за выполнение особо важных работ. Размеры выплаты для конкретного работника определяются исходя из объема и значимости выполняемых им исследований и достигнутых им лично научных и практических результатов по представлению руководителя структурного подразделения СамНЦ РАН (филиала, обособленного подразделения).

5.7. В СамНЦ РАН устанавливаются следующие (нерейтинговые) стимулирующие выплаты для научных сотрудников за выполнение особо важных работ, значительных объемов поручений научно-организационного характера и привлечение средств для финансирования научной и иной, предусмотренной уставом деятельности СамНЦ РАН:

- 5.7.1 Надбавка за выполнение приоритетных работ по важнейшим направлениям научных исследований.
- 5.7.2 Надбавка, устанавливаемая научным сотрудникам, выполняющим помимо научных исследований, значительные объемы постоянных поручений научно-организационного характера:
- руководство научными советами и комиссиями,
 - редактирование научных изданий,
 - подготовка отзывов ведущей организации;
 - подготовка аналитических материалов в интересах (по заказам) органов государственной власти;
- участие в подготовке и проведении конференций, съездов, совещаний, семинаров и т.п. на базе организаций СамНЦ РАН;
- участие в мероприятиях по популяризации науки (публикации и выступления в СМИ, профориентационные мероприятия и т.д.).
- 5.7.3. Надбавка за освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;
- 5.7.4. Надбавка за привлечение средств для финансирования научной и иной, предусмотренной уставом деятельности СамНЦ РАН, в том числе участие в подготовке заявок для получения грантов или другого финансирования, предоставляемого на конкурсной основе:
- на безвозмездной основе (гранты, пожертвования);
 - по договорам на выполнение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ;
 - по договорам на оказание информационных и аналитических услуг; от оказания услуг центрами коллективного пользования научным оборудованием, уникальными научными установками;
 - от распоряжения результатами интеллектуальной деятельности по лицензионным договорам, договорам отчуждения исключительных прав;
 - от деятельности хозяйственных обществ и хозяйственных партнерств, деятельность которых заключается во внедрении, практическом применении результатов интеллектуальной деятельности, полученных при участии работника;
 - от иных видов деятельности, предусмотренных уставом СамНЦ РАН.

Нерейтинговые стимулирующие выплаты для научных сотрудников за выполнение особо важных работ, значительных объемов поручений научно-организационного характера и привлечение средств для финансирования научной и иной,

предусмотренной уставом деятельности СамНЦ РАН осуществляются из всех источников финансирования при наличии внебюджетных средств и экономии фонда оплаты труда.

Финансовые средства на выплату нерейтинговых стимулирующих надбавок научным сотрудникам не должны превышать более 50% от общего фонда средств, выделенных на выплаты стимулирующего характера научным сотрудникам.

5.8. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы на период адаптации к профессиональной деятельности устанавливаются научным сотрудникам СамНЦ РАН (филиалов, обособленного подразделения) до 35 лет включительно, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые принятым на работу в соответствии с направлением подготовки (полученной специальностью) в течение одного года со дня получения профессионального образования (далее - молодые научные сотрудники), а также научным сотрудникам в возрасте до 35 лет включительно, имеющим ученую степень (далее - молодые ученые).

Молодым научным сотрудникам в течение 3 лет после получения профессионального образования устанавливается ежемесячная выплата в размере до 20 % оклада, а имеющим диплом с отличием - в размере до 30 % оклада.

Молодым ученым в течение 3 лет после присуждения ученой степени устанавливается ежемесячная выплата в размере до 20 % оклада. При установлении молодому ученому выплаты в соответствии с настоящим абзацем за работником сохраняется право на получение выплаты в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта.

Выплаты по п. 5.8. устанавливаются при наличии финансовых средств.

5.9. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются научным сотрудникам за достижения в профессиональной деятельности. Конкретный размер выплат устанавливается на календарный год приказом по СамНЦ РАН (филиалу, обособленному подразделению). При установлении выплаты учитываются следующие достижения работника:

наличие государственных и ведомственных наград, в том числе почетных званий и знаков отличия Российской Федерации (РСФСР, СССР), ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, а также других почетных званий и ведомственных наград при условии соответствия государственных (ведомственных) наград и почетных званий направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности;

наличие статуса высококвалифицированного специалиста в соответствии с Федеральным законом от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации».

5.10. Локальным нормативным актом СамНЦ РАН (филиала, обособленного подразделения) могут быть установлены специальные группы показателей эффективности деятельности и критерии назначения стимулирующих выплат или установлен повышающий коэффициент для определения рейтинга индивидуальных показателей результативности научной деятельности в отношении работников из числа молодых научных сотрудников и молодых ученых.

5.11. Премияльные выплаты научным сотрудникам по итогам работы устанавливаются с учетом индивидуальных результатов труда каждого научного сотрудника, характера и степени его участия в достижении коллективных результатов труда при достижении индивидуальных показателей эффективности деятельности научного сотрудника. Условия и порядок премиальных выплат для научных сотрудников осуществляется на общих основаниях и регулируется п. 4.13-4.18 Положения.

5.12. Выплаты стимулирующего характера научным сотрудникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. Отдельные виды стимулирующих выплат могут назначаться в полном размере вышеуказанным категориям работников.

6 Условия оплаты труда директора СамНЦ РАН, его заместителей, научного руководителя центра, главного бухгалтера

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

6.2. Размер оклада директора САМНЦ РАН определяется Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, и указывается в трудовом договоре руководителя учреждения либо в дополнительном соглашении к нему.

6.3. Оклады заместителей директора, научного руководителя центра и главного бухгалтера СамНЦ РАН устанавливаются в размере до 90% от оклада директора СамНЦ РАН приказами СамНЦ РАН.

6.4. Директору СамНЦ РАН устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

6.5. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы директору СамНЦ РАН осуществляется по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации с указанием размера такой выплаты.

6.6. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются директору СамНЦ РАН по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждений и их руководителей.

6.7. Директору СамНЦ РАН устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 3 Положения в зависимости от условий труда.

6.8. Заместители директора СамНЦ РАН, научный руководитель центра и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами 3 и 4 Положения в зависимости от условий их труда.

6.9. Соотношение среднемесячной заработной платы директора СамНЦ РАН, заместителей директора СамНЦ РАН, главного бухгалтера СамНЦ РАН и среднемесячной заработной платы работников СамНЦ РАН (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) не может превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), установленный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20 ноября 2018 г. № 64н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 10 декабря 2018 г., регистрационный № 52945).

7 Условия оплаты труда руководителей филиалов, обособленного подразделения, их заместителей, главных бухгалтеров

7.1. Условия оплаты труда директора филиала, обособленного подразделения СамНЦ РАН определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329.

7.2. Размер оклада директора филиала, обособленного подразделения определяется директором СамНЦ РАН в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости подразделения, и отражается в трудовом договоре директора филиала, обособленного подразделения либо в дополнительном соглашении к нему.

7.3. Оклад директора филиала, обособленного подразделения устанавливаются в размере до 90% от оклада директора СамНЦ РАН приказами СамНЦ РАН с учетом выполнения всех показателей эффективности деятельности подразделения, численности, объема финансирования и наличия закрепленного имущества.

7.4. Директору филиала, обособленного подразделения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

7.5. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы директору филиала, обособленного подразделения осуществляется по решению директора СамНЦ РАН с указанием размера такой выплаты.

7.6. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются директору филиала, обособленного подразделения по решению директора СамНЦ РАН с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также показателей эффективности деятельности филиала, обособленного подразделения.

7.7. Директору филиала, обособленного подразделения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 3 Положения в зависимости от условий труда.

7.8. Оклад заместителя директора филиала и обособленного подразделения, главного бухгалтера филиала и обособленного подразделения устанавливаются в размере до 90% от оклада директора филиала, обособленного подразделения.

7.9. Заместитель директора филиала, обособленного подразделения и главный бухгалтер филиала, обособленного подразделения имеет право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами 3 и 4 Положения в зависимости от условий их труда.

Должностные оклады

Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений		Должностной оклада, руб.
1 квалификационный уровень		
Младший научный сотрудник; научный сотрудник; младший научный сотрудник со степенью кандидата наук; научный сотрудник со степенью кандидата наук		30 648,00
2 квалификационный уровень		
Старший научный сотрудник; старший научный сотрудник со степенью кандидата наук; старший научный сотрудник со степенью доктора наук; заведующий отделом научно-технической информации		36 189,00
3 квалификационный уровень		
Ведущий научный сотрудник со степенью кандидата наук; ведущий научный сотрудник со степенью доктора наук; заведующий лабораторией, входящей в состав отдела, со степенью кандидата наук; заведующий лабораторией, входящей в состав отдела, со степенью доктора наук		41 843,00
4 квалификационный уровень		
Главный научный сотрудник; заведующий лабораторией/начальник научно-исследовательского отдела со степенью кандидата наук; заведующий лабораторией/начальник научно-исследовательского отдела со степенью доктора наук; ученый секретарь со степенью кандидата наук; ученый секретарь со степенью доктора наук; руководитель направления со степенью кандидата наук; руководитель научного направления со степенью доктора наук;		48 968,00
Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня		
4 квалификационный уровень		
Лаборант-исследователь; стажер-исследователь; лаборант; лаборант-препаратор		24 202,00
Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников третьего уровня		
2 квалификационный уровень		
Инженер-исследователь; конструктор; агроном-исследователь; заведующий лабораторией		25 446,00
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		

3 квалификационный уровень		
Медсестра; санфельдшер		24 202,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень		
Секретарь; делопроизводитель; кассир; комедант; диспетчер; учетчик; кладовщик, повар		22 053,00
2 квалификационный уровень		
Должности первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «Старший»		22 618,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень		
Администратор; лаборант; инспектор по кадрам; библиотекарь, инспектор по контролю за исполнением поручений, секретарь руководителя; секретарь-референт; техник; техник конструктор; техник лаборант; техник по защите информации; техник по инструменту; техник по контрольно-измерительным приборам; техник по учету ГСМ		22 958,00
2 квалификационный уровень		
Заведующий канцелярией; заведующий складом; заведующий нефтескладом; заведующий архивом; заведующий хозяйством; руководитель группы; главный библиотечник; методист; Должности первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория или производное должностное наименование «Старший»		23 297,00
3 квалификационный уровень		
Заведующий научной/научно-технической библиотекой; начальник хозяйственного отдела; Должности первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться III внутридолжностная категория		25 785,00
4 квалификационный уровень		
Механик; механик зерноочистительных машин; электромеханик; мастер участка; Должности первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «Ведущий»		26 690,00
5 квалификационный уровень		
Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской, начальник охраны/сектора охраны территории;		27 933,00

заведующий машинным двором		
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
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 технике безопасности; инженер по патентной и изобретательской работе; инженер по ремонту; конструктор; электроник; менеджер по персоналу; переводчик; программист; редактор; технический редактор; эколог; технолог; специалист/инспектор 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; экономист-менеджер; юрист-консульт; специалист по закупкам; менеджер; специалист по СУБ; специалист по охране труда; специалист по мобилизационной работе; специалист отдела; контрактный управляющий; патентовед; системный администратор; менеджер по реализации; инженер по технике; инженер по научному оборудованию; специалист по административно-хозяйственному обеспечению; инженер-механик; инженер-энергетик; инженер по снабжению; инженер-химик; инженер-электроник; инженер-лаборант; специалист по маркетингу; аналитик; специалист по качеству		28 386,00
2 квалификационный уровень		
Должности первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	II	29 064,00
3 квалификационный уровень		
Должности первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться III внутридолжностная категория или производное должностное наименование «Старший»	III	29 290,00
4 квалификационный уровень		
Научный редактор		
Должности первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «Ведущий»		29 856,00
5 квалификационный уровень		
Помощник директора филиала; заместитель главного бухгалтера филиала; главный специалист в отделе; заведующий лабораторией		32 005,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		

уровня»		
1 квалификационный уровень		
Начальник отдела филиала, заведующий отделом филиала, заместитель главного инженера филиала		34 267,00
2 квалификационный уровень		
Главный инженер; главный энергетик; главный технолог; главный экономист филиала; главный юристконсульт;		35 737,00
3 квалификационный уровень		
Начальник отдела/главный специалист головного подразделения, осуществляющий координационные функции деятельностью филиалов по соответствующему направлению деятельности, помощник директора головного подразделения		44 193,00
Начальник отдела/управления головного подразделения, осуществляющего координационные функции по нескольким направлениям деятельности, заместитель главного бухгалтера головного подразделения		59 750,00
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников сельского хозяйства первого уровня»		
1 квалификационный уровень		
Рабочий-полевод; рабочий; бригадир; цветовод		22 053,00
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников сельского хозяйства второго уровня»		
2 квалификационный уровень		
Агроном по защите растений (средней квалификации); агроном по испытанию и охране селекционных достижений (средней квалификации); агроном по семеноводству (средней квалификации)		22 618,00
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников сельского хозяйства третьего уровня»		
1 квалификационный уровень		
Агроном; агроном по испытанию и охране селекционных достижений; агроном по защите растений; агроном по семеноводству; заведующий лабораторией		24 767,00
2 квалификационный уровень		
Должности первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутряддолжностная категория		25 333,00
3 квалификационный уровень		
Должности первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться III		25 898,00

внутридолжностная категория	
4 квалификационный уровень	
Должности первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «Ведущий»	26 464,00
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников сельского хозяйства четвертого уровня»	
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; заведующий элитным током	27 029,00
2 квалификационный уровень	
Управляющий	27 595,00
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников внутреннего водного транспорта второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
Матрос;	22 053,00
6 квалификационный уровень	
Моторист; рулевой, моторист-рулевой	22 637,00
7 квалификационный уровень	
Капитан; капитан-механик; сменный капитан-сменный механик	30 183,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Сторож, вахтер, дворник, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий, рабочий по благоустройству, весовщик	22 053,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
Водитель автомобиля; слесарь; машинист котельной; слесарь-моторист; слесарь по ремонту дорожно-строительных машин и тракторов; слесарь-сантехник; повар; автослесарь; столяр; оператор	23 184,00

семья чистительных машин	
	2 квалификационный уровень
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (электрик); электрогазосварщик; слесарь-кузнец; тракторист; механик; тракторист-машинист; токарь; кузнец; плотник; машинист семейно-чистительных машин; машинист зерноочистительных машин; слесарь по ремонту сельскохозяйственных машин и оборудования; автоэлектрик; слесарь-электрик; оператор котельной	24 315,00