

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ НАУЧНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ЦЕНТР
«КРАСНОЯРСКИЙ НАУЧНЫЙ ЦЕНТР
СИБИРСКОГО ОТДЕЛЕНИЯ РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК»
(КНЦ СО РАН, ФИЦ КНЦ СО РАН)**

ПРИКАЗ

02.12.2019

N 44

г. Красноярск

*Об утверждении Положения об оплате
труда работников ФИЦ КНЦ СО РАН в
новой редакции*

В связи с необходимостью урегулирования системы оплаты труда в Федеральном государственном бюджетном научном учреждении «Федеральный исследовательский центр «Красноярский научный центр Сибирского отделения Российской академии наук», возникшей в результате реорганизации, проведенной в соответствии с приказом Минобрнауки России от 19.07.2019 № 517 «О реорганизации Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Федеральный исследовательский центр «Красноярский научный центр Сибирского отделения Российской академии наук»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Федеральный исследовательский центр «Красноярский научный центр Сибирского отделения Российской академии наук» (приложение к приказу) и ввести его в действие с 3 декабря 2019 года.

2. Признать не подлежащими применению следующие приказы ФИЦ КНЦ СО РАН:

- от 1 августа 2016г. № 2-ОД «Об утверждении Положения об оплате труда работников ФИЦ КНЦ СО РАН»;

- от 29 сентября 2017г. № 87-ОД «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников ФИЦ КНЦ СО РАН»;

- от 31 октября 2017г. № 104-ОД «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников ФИЦ КНЦ СО РАН»;

- от 10 января 2018г. № 15800/01 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников ФИЦ КНЦ СО РАН»;

- от 1 февраля 2018г. №15800/4 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников ФИЦ КНЦ СО РАН»;

- от 1 марта 2019г. № 6 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников ФИЦ КНЦ СО РАН»;

- от 8 мая 2019г. № 17 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников ФИЦ КНЦ СО РАН»;

- от 10 октября 2019 № 33 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников ФИЦ КНЦ СО РАН»;

- от 17 октября 2019 № 36 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников ФИЦ КНЦ СО РАН».

3. Директорам филиалов и обособленных подразделений и начальнику отдела кадров Скворцовой М.Ю. обеспечить ознакомление работников с утвержденным Положением и провести мероприятия по заключению соглашений к трудовым договорам.

4. Начальнику отдела научно-технической информации Гребенниковой Н.В. разместить настоящий приказ на официальном сайте ФИЦ КНЦ СО РАН <http://ksc.krasn.ru/>.

5. Заведующему канцелярией Максимовой Л.А. довести настоящий приказ до всех руководителей обособленных подразделений и главных бухгалтеров.

6. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Врио директора



Н.В. Чесноков

Мнение выборного профсоюзного органа
учтено: выписка из протокола заседания
Объединенного профкома КНЦ СО РАН
от 02.12.2019 № 27

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Федерального государственного бюджетного научного учреждения
«Федеральный исследовательский центр «Красноярский научный центр
Сибирского отделения Российской академии наук»

1. Общие положения.

1.1. Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Федеральный исследовательский центр «Красноярский научный центр Сибирского отделения Российской академии наук» (далее – «Положение») является локальным нормативным актом, действующим в пределах Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Федеральный исследовательский центр «Красноярский научный центр Сибирского отделения Российской академии наук» (далее – «Центра»). Целью настоящего Положения является регламентация и систематизация видов и форм оплаты труда, применяемых в Центре на основе действующих законодательных и нормативных актов Российской Федерации и Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008г. №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», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, приказами Федерального агентства научных организаций от 15.04.2016 № 16н «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» и от 16.12.2014 № 42н «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений сферы здравоохранения, подведомственных Федеральному агентству научных организаций», от 21.04.2015 № 10н «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений сферы образования, подведомственных Федеральному агентству научных организаций», и иными примерными положениями об оплате труда работников подведомственных организаций по видам экономической деятельности, утвержденными ФАНО России, Методическими рекомендациями по бухгалтерскому учёту затрат труда и его оплаты в сельскохозяйственных организациях, утверждёнными Минсельхозом РФ от 22.10.2008.

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

1.4. Центр самостоятельно определяет формы и системы оплаты труда, виды надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда.

1.5. Фонд оплаты труда на текущий календарный год формируется исходя из размера субсидии из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), предоставленной учредителем в установленном порядке, средств, полученных в рамках реализации территориальной программы обязательного медицинского страхования, и средств, полученных от приносящей доход деятельности, предусмотренной Уставом Центра.

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

1.7. За счет средств работодателя работникам производятся компенсационные выплаты в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и другими федеральными законами. Компенсационные выплаты производятся в порядке и размерах, установленных Трудовым кодексом и нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также в соответствии с настоящим Положением, локальными нормативными актами Центра, коллективным договором или трудовым договором (соглашением к трудовому договору).

2. Система оплаты труда работников Центра.

2.1. Система оплаты труда работников Центра представляет собой совокупность правил определения заработной платы и включает как способ установления соотношения между мерой труда и мерой вознаграждения за него, на основании которого строится порядок исчисления заработка работника, так и конкретные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и премирования.

Система оплаты труда работников Центра устанавливается с учётом:

- 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;
- единых рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждённых решением комиссии;
- мнения представительного органа работников;
- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учётом 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. В Центре устанавливаются повременная и сдельная системы оплаты труда.

Повременная система оплаты труда предусматривает, что величина заработной платы работников зависит от фактически отработанного ими времени, учёт которого ведется в табелях учёта рабочего времени.

Сдельная система оплаты труда предусматривает, что величина заработной платы работников зависит от объема выполненных ими работ (изготовленной продукции), независимо от фактически отработанного ими времени.

В зависимости от особенностей технологий, организации производства, форм организации труда, обеспеченности рабочей силой и других факторов, в обособленных и структурных подразделениях Центра работникам могут быть установлены разные системы оплаты труда, которые в наибольшей степени будут способствовать улучшению результатов трудовой деятельности.

2.3. В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном настоящим Положением порядке, должна быть не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с применением установленных в месте работы работника районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате (ст. ст. 148, 315, 316 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.4. Заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затрачиваемого труда и максимальными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

2.5. Оплата труда работников, 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. Заработная плата работника по основной должности, и заработная плата по должности, замещаемой им в порядке внутреннего совместительства, устанавливаются отдельно по каждой из должностей.

2.6. Заработная плата работников включает в себя:

- должностные оклады (оклады, тарифные ставки);
- оплату по сдельным расценкам за объем выполненных работ (оказанных услуг, изготовленной продукции);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.7. Размер должностного оклада конкретного работника зависит от уровня соответствия его подготовки, квалификации, компетенции и стажа работы квалификационным характеристикам, профессиональным стандартам.

2.8. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности. Им может быть установлен должностной оклад (оклад), предусмотренный для данной должности.

2.9. Должностной оклад (оклады) выплачивается работнику за выполнение им работ, предусмотренных утверждённой в установленном порядке должностной инструкцией или функциональными обязанностями и определяется трудовым договором.

3. Порядок и условия оплаты труда работников Центра.

3.1. Повременная система оплаты труда.

3.1.1. В Центре могут быть применены следующие виды повременной системы оплаты труда: простая повременная и повременно-премиальная.

При простой повременной системе оплаты труда размер заработной платы работника прямо зависит от размера должностного оклада (оклада, тарифной ставки) и количества отработанного времени. По способу начисления повременная оплата может быть почасовой, поденной и помесечной.

При почасовой оплате заработок работника исчисляется как произведение установленной ему часовой тарифной ставки и фактически отработанного им за расчетный период количества часов.

При поденной оплате заработок исчисляется умножением дневной тарифной ставки работника на количество отработанных им в расчетном периоде дней.

При помесечной оплате заработок работника исчисляется как произведение отношения его месячного должностного оклада (оклада) к плановому числу часов или дней работы на число фактически отработанных им часов или дней.

При повременно-премиальной системе оплаты труда работнику-повременщику, кроме заработной платы по должностному окладу (окладу, тарифной ставки) за фактически отработанное время, начисляется премия за выполнение и (или) перевыполнение установленных показателей работы. Премия начисляется в абсолютном значении или в определенном проценте к должностному окладу (окладу, тарифной ставке) или к другому измерителю.

3.1.2. Размеры должностных окладов, устанавливаются на основе отнесения занимаемых работниками должностей к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – «ПКГ»), утверждаемых в установленном порядке. Если должности, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры должностных окладов устанавливаются по ПКГ.

Должностные оклады по соответствующим квалификационным уровням / ПКГ могут устанавливаться с учётом повышающего коэффициента по занимаемой должности. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности. В повышающих коэффициентах к окладу по должностям, по которым в соответствии с квалификационными требованиями предусмотрены учёные степени, учитываются доплаты за наличие у работников учёной степени. Размер должностного оклада с учётом повышающего коэффициента по занимаемой должности может быть выше размера должностного оклада более высокого квалификационного уровня / ПКГ.

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

3.1.4. Рабочим, занятым на сельскохозяйственных работах в растениеводстве и животноводстве присвоение тарифных разрядов не производится, а тарификация работ осуществляется в соответствии со Справочником по тарификации механизированных и ручных работ в сельском, водном и лесном хозяйстве, утверждённым постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 03.11.1986 N 462/26-62 (ред. от 12.06.1989).

3.1.5. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его должностной оклад (оклад, тарифная ставка) устанавливается по более высокому квалификационному уровню или разряду выполняемых работ.

3.1.6. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам / квалификационным уровням с учётом повышающих коэффициентов к окладам приведены в Приложении № 1 к настоящему Положению. Размеры окладов по разрядам выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих приведены в Приложении № 2 к настоящему Положению.

3.1.7. Размеры сдельных тарифных ставок (часовых, дневных) утверждаются директором Центра или директором обособленного подразделения и применяются при повременно-сдельной системе оплаты труда.

3.1.8. Увеличение размеров должностных окладов (окладов, тарифных ставок) может производиться в связи с:

- индексацией заработной платы в порядке, установленном нормативно-правовыми актами Правительства Российской Федерации и/или Министерства науки и высшего образования Российской Федерации;
- изменениями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- увеличением минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом;

- изменением структуры заработной платы работников Центра, в том числе за счет упразднения стимулирующих выплат, реально не мотивирующих работников к качественному и эффективному выполнению трудовых обязанностей.

При индексации заработной платы размеры должностных окладов (окладов) округляются до полного рубля в пользу работника.

3.1.9. Должностные оклады заместителей руководителей (директоров, начальников) структурных и обособленных подразделений Центра, главного бухгалтера обособленного подразделения, за исключением должностного оклада заместителя главного бухгалтера, устанавливаются на 10 – 20 % ниже должностных окладов руководителей (директоров, начальников) соответствующих структурных и обособленных подразделений.

3.1.10. Условиями эффективного применения повременной системы оплаты труда являются:

- строгий учёт и контроль фактически отработанного каждым работником времени с обязательным отражением времени простоя;

- обоснованное отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда и уровня профессиональной подготовки работника;

- создание оптимальных условий организации труда на рабочих местах, обеспечивающих эффективное использование рабочего времени.

3.2. Сдельная система оплаты труда.

3.2.1. При сдельной системе оплаты труда заработная плата работнику начисляется за каждую единицу произведенной продукции или выполненного объёма работ (услуг) по сдельным расценкам.

Сдельная расценка - это величина оплаты за каждую единицу продукции, каждую выполненную работу (ее этап) или оказанную услугу. Сдельные расценки определяются, исходя из установленных разрядов работы, тарифных ставок (окладов), норм выработки (норм времени), норм обслуживания, норм численности.

Сдельная расценка может быть определена одним из следующих способов:

- делением часовой или дневной тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на установленную часовую или дневную норму выработки;

- умножения часовой или дневной тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на установленную норму времени на единицу продукции (работы) в часах или днях;

- делением соответствующей части фонда оплаты труда, на установленную норму выработки (норму обслуживания). Фонд оплаты труда определяется путем умножения тарифной ставки на продолжительность периода, за который установлена норма выработки (норма обслуживания). Затем фонд оплаты труда распределяется между основной и побочной продукцией.

Сдельные расценки утверждаются директором Центра или директором обособленного подразделения.

При изменении норм труда или тарифных ставок сдельные расценки пересчитываются.

3.2.2. Применение сдельной системы оплаты труда возможно только при соблюдении следующих условий:

- имеются количественные показатели выработки, правильно отражающие затраты труда и возможность применить их с достаточной точностью;

- работникам созданы реальные возможности увеличить выпуск продукции (объем выполненных работ (оказанных услуг)) по сравнению с установленными нормами;

- существует необходимость увеличивать объем производства или выполняемых работ (оказываемых услуг) на данном рабочем месте;

- выяснена эффективность затрат на организацию нормирования труда и проведен точный учет изготовленной продукции или выполненного объема работ (оказанных услуг).

3.2.3. Учёт произведенной продукции или выполненного объема работ (услуг) и начисление заработной платы осуществляется на основании оформленных нарядов на сдельные работы, учетных листов тракториста-машиниста, актов о приемке выполненных работ (оказанных услуг), нормированных заданий повременщиков и других форм первичных учетных документов, установленных учетной политикой Центра.

3.2.4. В зависимости от способа учёта выработки, метода определения заработка, характера его связи с результатами труда в Центре могут быть применены следующие виды сдельной системы оплаты труда: прямая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенно-сдельная, комиссионная и аккордная.

При прямой сдельной системе заработная плата начисляется за фактически выполненную работу (изготовленную продукцию) на основе утверждённых сдельных расценок за единицу работы (продукции).

При сдельно-премиальной системе предусматривается премирование за перевыполнение норм выработки и достижение определенных качественных показателей (отсутствие брака, рекламаций и т.п.).

При сдельно-прогрессивной системе оплата повышается за выработку продукции сверх установленных норм.

При косвенно-сдельной системе оплаты труда размер заработка работника зависит от результатов труда обслуживаемых им работников и устанавливается в процентах к заработку основных работников обслуживаемого участка.

При комиссионной системе заработная плата начисляется в процентах от дохода (выручки), который получает Центр или его обособленное подразделение в результате деятельности работника.

При аккордной системе оплаты труда начисление заработной платы производится за выполнение аккордного задания. Сумма заработка по аккордному наряду исчисляется на основании калькуляции, учитывающей объёмы и расценки на отдельные виды работ, входящие в аккордное задание.

В зависимости от того, как определяется заработок работника - по индивидуальным или групповым показателям работы, каждая из этих систем может быть индивидуальной или коллективной (бригадной, звеньевой).

Коллективная (бригадная, звеньевая) форма организации и оплаты труда применяется в целях обеспечения технологических (обслуживание автоматизированных линий, крупных агрегатов и т.п.) или организационных (совместное выполнение группой работников законченного комплекса взаимосвязанных работ) мероприятий и повышения материальной заинтересованности работников в результатах коллективной деятельности.

3.3. Нормирование труда.

3.3.1. При помощи нормирования измеряются затраты труда и выдается производственное задание работнику (бригаде, звену), которое необходимо выполнить за определённый период времени.

Нормирование труда – это процесс исследования и установления необходимых затрат и результатов труда, а также оптимальных соотношений между численностью работников различных категорий и групп и количеством единиц оборудования (площадей, животных и т.п.).

Нормы труда – нормы выработки, времени, численности, обслуживания производственного задания, управляемости. Они устанавливаются для работников в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

Норма выработки – определенное количество продукции надлежащего качества или трудовых операций, которое работник должен произвести в условиях нормальной работы за конкретно определенное время.

Норма времени – количество времени, которое нужно затратить на производство единицы продукции или на выполнение определенных трудовых операций. В ному времени включается: время подготовительно - заключительных операций; время основной работы; время выполнения вспомогательных операций; время на личные нужды работника.

Норма обслуживания – установление количества единиц оборудования, площадей, животных, рабочих мест, которое работник обязан обслужить в течение рабочего дня (смены).

Норма времени обслуживания – это необходимое в конкретных организационно-технических условиях время на обслуживание единицы оборудования, животного, производственных площадей и т.п. в течение определенного календарного периода времени (смены или месяца).

Норма численности – это установленная численность работников определенного профессионально-квалификационного состава, необходимая для выполнения конкретных производственных или управленческих функций или объемов работ в данных организационно-технических условиях.

3.3.2. При разработке норм труда на сельскохозяйственные работы учитывается влияние следующих факторов:

- конструктивные и эксплуатационные характеристики (расчетная скорость движения трактора, комбайна, конструктивная и рабочая ширина захвата сельскохозяйственной машины, пропускная способность молотилки и т.д.);
- физико-технологический состав почвы;
- биологические условия использования сельскохозяйственной техники (длина гона, рельеф поля, наличие препятствий, конфигурация поля и т.д.);
- сложность рабочего процесса;
- психофизиологические и санитарно-гигиенические условия труда;
- организация производственных процессов.

3.3.3. Так как обособленные подразделения Центра имеют разный уровень техники, технологии, организации производства и труда, они самостоятельно разрабатывают соответствующие нормативы, которые утверждаются директором обособленного подразделения и используются при расчете технологических карт, составлении планов производства продукции обособленного подразделения.

3.3.4. Нормы труда могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

3.4. Порядок применения сдельной системы оплаты труда работников, занятых на сельскохозяйственных работах.

3.4.1. При применении аккордно-премиальной системы оплата труда работников (бригад, звеньев), занятых на сельскохозяйственных работах в растениеводстве, производится по расценкам за центнер или за тонну произведенной продукции с учетом качества или по расценкам за гектар выполненных работ. Расценки за продукцию определяются, исходя из установленного годового плана производства продукции и фонда заработной платы, исчисленного из планового объема сельскохозяйственных работ. До расчетов за продукцию работникам может быть начислена заработная плата (в качестве аванса в счет оплаты за продукцию) по сдельным расценкам за объем выполненных работ (пахота, сев, уход за посевами, уборка и др.), исходя из утвержденных тарифных ставок. Авансирование может производиться по двум вариантам: за отработанное время по утвержденным тарифным ставкам в зависимости от разряда, объема и качества выполняемых работ, квалификации рабочего, видов или марок закрепленных за ним сельскохозяйственных машин и орудий; исходя из сумм заработной платы, предусмотренной по технологическим картам за работы по возделыванию закрепленных за бригадой, звеном сельскохозяйственных культур. После окончания уборки урожая и важнейших работ незавершенного производства (вспашки паров, зяби, сева озимых и т.п.), работникам выдается разница между заработной платой, начисленной за продукцию, и заработной платой, выплаченной им в качестве аванса по сдельным расценкам за выполненные работы или по тарифным ставкам за отработанное время.

Доплата (разница) за продукцию распределяется пропорционально заработной плате работников, начисленной в бригаде, звене в течение года по сдельным расценкам или по

тарифным ставкам на весь объем выполненных сельскохозяйственных работ, включая работы под урожай будущего года (вспашка паров, зяби, сев озимых и т.п.), или отработанное время в бригаде, звене на этих работах.

При применении сдельно-премиальной системы оплата труда работников, занятых на сельскохозяйственных работах в растениеводстве, производится за выполненный в бригаде, звене объем сельскохозяйственных работ по сдельным расценкам, определяемым исходя из тарифных ставок и норм выработки, и за полученную продукцию по расценкам за единицу (в натуральном и стоимостном выражении) продукции, установленным исходя из плана производства продукции и тарифного фонда заработной платы (включая дополнительную плату (поощрение), повышенную оплату на уборке урожая и надбавку за классность).

Норма производства продукции растениеводства на работника (бригаду, звено) устанавливается на основании нормативной урожайности сельскохозяйственных культур, определяемой с учетом технологии и условий производства, исходя из уровня урожайности, достигнутого за предшествующие 3 - 5 лет или из плановых показателей.

Тарифный фонд заработной платы для определения расценок за продукцию (по каждой культуре или виду продукции) может быть увеличен для работников бригад, звеньев, достигших высоких показателей урожайности сельскохозяйственных культур, на 25 - 50 процентов. Конкретный процент увеличения тарифного фонда устанавливается обособленным подразделением самостоятельно в зависимости от его финансовых возможностей и уровня урожайности.

На весенне-полевых и уборочно-заготовительных сельскохозяйственных работах в растениеводстве оплата труда работников за выполнение норм выработки может производиться по утверждённым сдельным расценкам, а за перевыполнение нормы выработки по утверждённым дифференцированным прогрессивно-возрастающим расценкам или путем назначения выплат стимулирующего характера.

3.4.2. Оплата труда работников, занятых на сельскохозяйственных работах в животноводстве, в том числе занятых искусственным осеменением сельскохозяйственных животных, производится за центнер (единицу) произведенной продукции с учетом качества или за стоимость ее в денежном выражении по рыночным ценам и утвержденной годовой нормы производства (выработки) продукции животноводства на работника.

Норма производства (выработки) продукции животноводства на работника (бригаду, звено) определяется умножением нормативной продуктивности сельскохозяйственных животных на норму обслуживания. Нормативная продуктивность сельскохозяйственных животных - это планируемая или фактически достигнутая за предшествующие 3 - 5 лет продуктивность животных с прибавкой, обусловленной за счет зооветеринарных мероприятий на ферме.

По каждой категории обслуживающего персонала определяются расценки за производство единицы продукции и за обслуживание животных. Расчет расценок осуществляется исходя из технически обоснованных норм обслуживания животных, с учётом типа содержания животных, степени механизации процессов труда, планируемого или фактически достигнутого уровня продуктивности животных по основной и сопряженной продукции, продолжительности периода обслуживания (стойловый период - 7 месяцев, пастбищный - 5 месяцев), профессионального состава животноводов и утвержденных тарифных ставок.

Тарифный фонд заработной платы для расчета расценок определяется умножением тарифной ставки на продолжительность периода обслуживания и на численность обслуживающих работников. Тарифный фонд может быть увеличен на 25 - 50 процентов в зависимости от уровня достигнутой продуктивности сельскохозяйственных животных. Конкретный процент увеличения тарифного фонда устанавливается обособленным подразделением самостоятельно в зависимости от его финансовых возможностей. Далее тарифный фонд заработной платы распределяют между основной и побочной продукцией. Расценки за продукцию определяются делением соответствующей части фонда оплаты на соответствующую продукцию.

Оплата труда по расценкам за продукцию производится по результатам работы за месяц за количество и качество полученной продукции или за продукцию и обслуживание животных. Оплата труда работников, обслуживающих группы животных, от которых продукция не поступает, производится исходя из утвержденных тарифных ставок и норм обслуживания по расценкам за обслуживаемую голову. Оплата труда подменных рабочих в животноводстве производится по утвержденным расценкам, а постоянных подменных рабочих – по повышенным расценкам. Процент повышения расценок определяется обособленным подразделением самостоятельно в зависимости от его финансовых возможностей.

3.4.3. Оплата труда водителей, занятых на сельскохозяйственных работах, производится по утвержденным часовым тарифным ставкам. Размеры тарифных ставок водителей определяются в зависимости от технических параметров и назначения каждого автомобиля. Для водителей грузовых автомобилей тарифные ставки устанавливаются в зависимости от грузоподъемности машины (бортовые, специализированные и газогенераторные), для водителей легковых автомобилей – от рабочего объема двигателя, для водителей автобусов – от типа, назначения автобуса, количества посадочных мест и габаритной длины машины.

При применении сдельно-премиальной системы оплата труда водителей грузовых автомобилей производится с применением единых норм времени на перевозку грузов и сдельных расценок за 1 тонну - километр (т/км). Нормы времени простоя автомобиля под погрузочными или разгрузочными операциями и сдельные расценки за 1 тонну рассчитываются в зависимости от способа разгрузочно-погрузочных работ, типа автомобиля и его грузоподъемности, рода груза. Расценки за погрузку, разгрузку 1 тонны груза рассчитываются умножением минутной тарифной ставки, соответствующей грузоподъемности автомобиля, на норму времени в минутах. Оплата за выполненные т/км производится по нормам времени на 1 т/км и тарифным ставкам, которые зависят от группы автомобиля и типа дороги.

При применении повременно-премиальной системы оплата труда водителей автомобилей производится за фактически отработанное время.

3.4.4. Оплата труда трактористов–машинистов и работников ремонтных мастерских производится по утвержденным часовым тарифным ставкам.

При применении сдельно-премиальной системы оплата труда работников, занятых ремонтом сельскохозяйственной техники, тракторов, автомобилей производится за фактически выполненные операции по разборке, ремонту и сборке машин и оборудования в соответствии со справочниками типовых норм времени на ремонт машин и оборудования и утвержденных часовых тарифных ставок. Оплата производится после того, как отремонтированная техника принята комиссией.

При применении повременно-премиальной системы оплата труда трактористов–машинистов и работников ремонтных мастерских производится за фактически отработанное время.

При привлечении трактористов–машинистов к выполнению работ по ремонту сельскохозяйственной техники, оплата их труда производится по часовым тарифным ставкам, утвержденным для работников ремонтных мастерских, а надбавка за классность не производится.

3.4.5. Оплата труда работников, занятых на сельскохозяйственных работах, может производиться в неденежной (натуральной) форме. Применение натуральной оплаты должно быть предусмотрено трудовым договором и производиться только по письменному заявлению работника. При этом доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной заработной платы (ст. 131 ТК РФ).

Натуральная оплата труда работникам Центра оформляется следующим образом:

- работник должен написать заявление, подтвердив свое желание на получение части заработной платы в неденежной форме;
- размер натуральных выплат не должен быть больше 20 процентов от общей суммы заработной платы;

- выплата заработка продукцией должна быть признана обычным видом платежей в отрасли сельского хозяйства;
- предлагаемая в качестве зарплаты продукция должна быть подходящей или полезной для конкретного работника и его семьи;
- стоимость продукции, выдаваемой в качестве заработной платы, не может превышать уровня рыночных цен.

Выдача зарплаты в натуральной форме не может расцениваться как реализация, так как оформляется на основе трудового договора, а не гражданско-правового договора (купли-продажи), поэтому она не облагается налогом на добавленную стоимость. Центр и его обособленные подразделения обязаны вести отдельный учет данных операций по элементу "Натуральная оплата труда" калькуляционной статьи "Оплата труда".

Натуральная оплата может производиться по трём вариантам: как часть основной денежной оплаты; через выполненную нормо-смену с учетом тарифных коэффициентов; выплаты натурой полностью за выполненную норму выработки на сельскохозяйственных работах.

Натуральная оплата работникам может производиться как растениеводческой (зерно, картофель, овощи и т.д.), так и животноводческой продукцией (мясо, молоко, телята, жеребята и пр.), независимо от того, в какой отрасли или цехе они трудятся.

Кроме того, в счет заработной платы работникам могут выдаваться натуральные премии за выполнение сезонной нормы, за перевыполнение нормы производства, за сохранность поголовья в животноводстве, за превышение нормативного уровня продуктивности сельскохозяйственных животных.

3.4.6. Конкретный порядок и условия оплаты труда работников обособленных подразделений Центра, занятых на сельскохозяйственных работах, с учетом их специфики, определен в приложении № 5 к настоящему Положению.

3.5. Работникам Центра устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

3.6. Выплаты стимулирующего характера работникам Центра устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных разделом 5 настоящего Положения.

4. Виды, порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера.

4.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства РФ работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера.

4.2. 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, работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- а) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при работе по графику с разделением дня на части с перерывами между ними более 2-х часов и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- г) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

4.3. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными, опасными и особыми условиями труда, производится в повышенном размере на основании результатов специальной оценки условий труда (действующих результатов аттестации рабочих мест по условиям труда) в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 (четыре) процента тарифной

ставки, должностного оклада (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда установлены в Приложении № 3 к настоящему Положению.

Размеры повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи медицинским работникам Центра, устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, иным работникам, непосредственно участвующим в оказании больным туберкулезом противотуберкулезной помощи – по результатам специальной оценки условий труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

4.4. За работу в местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников применяются:

- а) районный коэффициент;
- б) коэффициенты за работу в пустынных и безводных местностях;
- в) коэффициенты за работу в высокогорных районах;
- г) процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока.

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

4.5. 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 устанавливается доплата по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

4.6. Оплата труда за работу в ночное время производится работникам 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 22.07.2008 № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время". Ночным считается время с 22.00 до 6.00 часов. Размер повышения оплаты труда за каждый час работы в ночное время для работников обособленного подразделения НИИ МПС составляет 50 процентов тарифной ставки (должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы), для работников филиалов ОПХ «Михайловское», ОПХ «Черногорское», ОПХ «Курагинское» и ОПХ «Минусинское» составляет 20 процентов тарифной ставки (должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы), для остальных работников – 40 процентов тарифной ставки (должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы).

Расчет повышения оплаты труда за работу в ночное время производится путем деления должностного оклада (оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

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

Размер оплаты учитывает не только тарифные ставки (должностные оклады, оклады), но и компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные работнику в соответствии с настоящим Положением и трудовым договором.

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

4.8. Оплата труда женщинам, работающим в сельской местности на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом более 2-х часов), производится в повышенном размере. Размер повышения составляет 30 процентов начисленной заработной платы.

4.9. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами, за стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны, устанавливается в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

5. Виды, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера.

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007г. № 818, работникам могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются на основе показателей и критериев эффективности труда, позволяющих оценить результативность и качество работы. При установлении выплат стимулирующего характера учитывается:

5.2.1. Для директора филиала или иного обособленного подразделения (далее – ОП):

- успешное выполнение ОП государственного задания на оказание услуг (выполнение работ) за определённый срок (квартал, год);
- выполнение ОП целевых показателей (индикаторов) эффективности работы (не менее значения, установленного в плане мероприятий ОП);
- удельный вес средств, полученных ОП из внебюджетных источников (не менее значения, установленного в плане мероприятий ОП);
- отсутствие замечаний от руководителей структурных подразделений Центра в части несвоевременного и некачественного предоставления ОП информации по их запросам;
- доведение средней заработной платы научных сотрудников, медицинских работников, работников культуры ОП к средней заработной плате в соответствующем регионе до необходимого уровня (не менее значения, установленного в плане мероприятий ОП);
- соблюдение сроков и порядка предоставления в Центр бюджетной и бухгалтерской отчетности, статистических форм отчетности.

5.2.2. Для научных работников:

- трудовой вклад научного работника в выполнение проводимых Центром научно-исследовательских работ (в том числе в составе рабочих групп (научных коллективов));
- участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также участие в семинарах, проводимых Центром, выступления по поручению руководства 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 Центра монографий, книг и учебников;
- осуществляемое по поручению руководства наставничество, научное руководство аспирантами, ординаторами, докторантами;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российской науки как внутри страны, так и за её пределами;
- непосредственное участие в выполнении национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области научных исследований, грантов государственных и негосударственных научных фондов, договоров гражданско-правового характера и других приносящих доход мероприятий;
- наличие объектов интеллектуальной собственности, патентов на них;

- участие в методической работе и инновационной деятельности Центра;
- 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 определённый срок (квартал, год) или по завершении работы (этапа);

- достижения в инновационной деятельности Центра;

- выполнение особо важных и срочных работ;

- осуществление образовательной деятельности по образовательным программам.

5.2.3. Для педагогических работников по должностям профессорско-преподавательского состава:

- выполнение работником своих должностных обязанностей на высоком профессиональном уровне;

- реализация преподаваемого учебного предмета, курса, дисциплины (модуля) в полном объеме и сроки в соответствии с утвержденной рабочей программой;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- использование в деятельности современных образовательных технологий;

- использование новых эффективных технологий в процессе работы;

- участие в методической работе, научной и инновационной деятельности Центра;

- освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;

- наличие разработанных и утвержденных основных образовательных программ (рабочих учебных планов) и иных обязательных документов по реализуемой дисциплине, курсу, по соответствующей специальности и направлению подготовки, своевременность их подготовки.

- публикационная активность в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, в журналах, индексируемых в наукометрических базах данных;

- издание учебников, учебных пособий, публикация монографии;

- участие в международных, всероссийских, региональных научных мероприятиях (конференциях, научных семинарах (форумах), конгрессах, симпозиумах) с докладом;

- наличие подготовленных преподавателем обучающихся - победителей и призеров всероссийских (международных) олимпиад, конкурсов и соревнований;

- руководство научно-исследовательской работой обучающегося, представленной на международный, всероссийский, региональный научный конкурс, либо подготовка обучающегося к выступлению с научным докладом;

- публикация научной статьи в сборнике научных трудов (материалов конференций) в соавторстве с обучающимся.

5.2.4. Для медицинских и фармацевтических работников:

- выполнение отраслевых норм нагрузки;

- удовлетворенность населения качеством медицинской помощи;

- внедрение новых современных методик лечения;

- участие в федеральных и отраслевых программах;

- применение в практической работе новых медицинских технологий;

- осуществляемые по поручению руководства наставничество и педагогическая деятельность;

- соблюдение стандартов медицинской помощи и порядка оказания медицинской помощи, соблюдение клинических рекомендаций, протоколов лечения больных с различными нозологиями;

- освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;

- преемственность в работе поликлиники и стационара;

- соблюдение санитарно-эпидемиологического режима и различных санитарных правил.

5.2.5. Для работников культуры и искусства:

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Центра среди населения;

- трудовой вклад работника в выполнение проводимых Центром мероприятий;
- участие в семинарах, конференциях и симпозиумах, проводимых Центром;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российской культуры и искусства, как внутри страны, так и за её пределами;
- непосредственное участие в выполнении грантов, конкурсах, договорах гражданско-правового характера и других приносящих доход мероприятиях.

5.2.6. Для работников, осуществляющих свою трудовую деятельность по должностям руководителей, специалистов и служащих:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Центра;
- участие в семинарах, проводимых Центром, выступления по поручению руководства на конференциях и симпозиумах;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Центра;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие работника в выполнении особо важных и срочных работ;
- выполнение дополнительного объема работ, связанного с обеспечением исследований по договорам, грантам, проектам и другой приносящей доход деятельностью, предусмотренной уставом Центра.

5.2.7. Для работников, осуществляющих трудовую деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих:

- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения;
- своевременное и качественное проведение планово-предупредительных работ по ремонту оборудования и приборов;
- успешное выполнение работ, связанных с решением сложных технологических проблем при изготовлении новых образцов, изделий и т.п.;
- выполнение дополнительного объема работ, связанного с обеспечением исследований по договорам, грантам, проектам и другой приносящей доход деятельностью;
- обеспечение бережной и безаварийной эксплуатации транспортных средств;
- обеспечение сохранности имущества;
- успешное выполнение особо важных и срочных работ.

5.2.8. Для работников, занятых на сельскохозяйственных работах:

- качественное проведение сева, посадки культур в строго установленные агротехнические сроки;
- своевременное и качественное проведение мероприятий по обработке почвы, уходу за пропашными культурами;
- своевременное и качественное проведение мероприятий по борьбе с вредителями и болезнями сельскохозяйственных культур;
- своевременная и качественная заготовка кормов;
- своевременное проведение уборки урожая высокого качества в установленные сроки, с минимальными потерями зерна и другой продукции;
- своевременная транспортировка зерна и другой продукции на склады, тока, в хранилища, а также недопущение потерь урожая и простоя уборочной техники;
- высокое качество подработки зерна на токах, сортировки картофеля и другой продукции на сортировальных площадках;
- повышение урожайности сельскохозяйственных культур;
- повышение продуктивности животных;
- своевременное выполнение плана случек с высоким процентом оплодотворяемости, снижение мёртворождённого поголовья, отсутствие абортных и падежа животных;

- своевременное и качественное проведение санитарно - профилактических мероприятий;
- обеспечение сохранности поголовья животных;
- качественное обслуживание животных;
- повышение качества производимой продукции.

5.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в виде надбавки с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников.

Основными учитываемыми показателями для установления надбавки являются:

- напряженность труда, характеризуемая сокращением затрат рабочего времени на выполнение трудовых операций относительно установленных норм времени;
- интенсивность труда, характеризующая степень занятости работника активной работой в течение всего рабочего времени;
- результативность труда, характеризуемая добросовестным и инициативным исполнением работником своих должностных (профессиональных) обязанностей, достижением (превышением) установленных показателей (норм);
- привлечение работника к выполнению дополнительного объема работ по договорам, контрактам, проектам, дополнительных научно-организационных обязанностей, срочных, особо важных и ответственных работ.

Выплатами за интенсивность и высокие результаты работы являются:

- надбавка за интенсивность и напряженность работы по должности (профессии);
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы в связи с выполнением дополнительного объема работ;
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы в связи с выполнением особо важных работ;
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы в связи с выполнением дополнительных научно-организационных обязанностей.

5.3.1. Надбавка за интенсивность и напряженность работы по должности (профессии) устанавливается работникам, занятым активной работой в течение всего рабочего времени, добросовестно исполняющим свои должностные (профессиональные) обязанности.

5.3.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы в связи с выполнением дополнительного объема работ устанавливается работникам по проектам федеральных и региональных целевых программ, по грантам российских и международных фондов, по договорам (соглашениям, контрактам) на проведение исследований, разработок, на оказание платных медицинских услуг и других работ (услуг), предусмотренных Уставом Центра. Источником финансирования указанной надбавки являются средства, поступающие по приносящей доход деятельности. Надбавка устанавливается в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного сметой расходов по гранту, проекту, договору. Размер надбавки для конкретного работника определяется исходя из объема и значимости выполняемых им работ и достигнутых им лично практических результатов.

5.3.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы в связи с выполнением особо важных работ устанавливается работникам по государственным программам и проектам в рамках Программы фундаментальных научных исследований государственных академий наук, по приоритетным направлениям Президиума РАН, отделений РАН по областям и направлениям наук. Источником выплаты указанной надбавки являются дополнительные субсидии из федерального бюджета, выделяемые Центру в составе финансирования, для проведения работ по соответствующим программам. Надбавка устанавливается в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного сметой расходов по проекту. Размер надбавки для конкретного работника определяется исходя из объема и значимости выполняемых им исследований и достигнутых им лично научных и практических результатов.

5.3.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы в связи с выполнением дополнительных научно-организационных обязанностей устанавливается научным работникам и руководителям научных подразделений, выполняющим помимо научных исследований значительные объемы постоянных поручений научно-организационного

характера (руководство секциями, научными советами, комиссиями и т.п.). Источником финансирования надбавки являются субсидии из федерального бюджета.

5.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в виде надбавки с целью мотивации работников к повышению уровня квалификации и достижению высокого качества результатов труда.

Основными учитываемыми показателями для установления надбавки являются:

- наличие классности, квалификационной категории, классного или почётного звания;
- сложность и многообразие трудовых операций, выполняемых в процессе трудовой деятельности;
- профессионализм и высокое качество выполнения производственных заданий;
- применение новых форм, методов и технологий в трудовой деятельности;
- отсутствие обоснованных претензий (рекламаций) со стороны заказчиков и руководства Центра к выполненным работам.

Выплатами за качество выполняемых работ являются:

- надбавка за качество выполняемых работ по должности (профессии);
- надбавка за классность трактористам, трактористам-машинистам и водителям автомобилей;
- доплата за наличие классного звания;
- надбавка за квалификационную категорию, учёную степень, наличие почётного звания;
- рейтинговая стимулирующая надбавка в соответствии с показателями результативности научной деятельности работника;
- надбавка за достижение целевых показателей Плана мероприятий по повышению эффективности деятельности Центра.

5.4.1. Надбавка за качество выполняемых работ по должности (профессии) устанавливается работнику за профессионализм и высокое качество выполнения производственных заданий, применение новых форм, методов и технологий в трудовой деятельности и отсутствие обоснованных претензий (рекламаций) со стороны руководства и заказчиков к выполняемым работам.

5.4.2. Надбавка за классность устанавливается трактористам, трактористам-машинистам и водителям автомобилей, имеющим I и II классы квалификации. Конкретные размеры надбавок устанавливаются в приложениях к настоящему Положению.

Присвоение классов квалификации производится в соответствии с положением о порядке присвоения классности, утверждённым директором Центра или филиала.

5.4.3. Доплата за наличие классного звания «Мастер животноводства I класса» и «Мастер животноводства II класса» устанавливается только работникам, занятым на сельскохозяйственных работах в животноводстве. Конкретные размеры доплат установлены в приложении № 5 к настоящему Положению.

Присвоение классного звания производится в соответствии с положением, утверждённым директором Центра или филиала.

5.4.4. Надбавки за квалификационную категорию, учёную степень, наличие почётного звания устанавливаются только для группы должностей медицинских и фармацевтических работников. Для ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня» повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию, учёную степень, почётные звания не применяется.

Надбавки устанавливаются в процентах к должностному окладу. Размеры надбавок приведены в Приложении № 4 к настоящему Положению.

Надбавки за квалификационную категорию, учёную степень, наличие почётного звания суммируются по каждому из оснований. Надбавки за учёную степень, наличие почётного звания применяются только по основной работе. При наличии у работника двух почётных званий «Народный врач» и «Заслуженный врач» надбавка применяется по одному из оснований.

5.4.5. Рейтинговая стимулирующая надбавка устанавливается научным работникам, в том числе руководителям научных подразделений, на основе показателей результативности научной деятельности (далее - ПРНД). Перечень таких показателей и методика определения

индивидуального рейтинга определяются отдельным положением Центра и/или положением обособленного подразделения.

Источником финансирования рейтинговых надбавок являются субсидии из федерального бюджета.

5.4.6. Надбавка за достижение целевых показателей Плана мероприятий по повышению эффективности деятельности Центра устанавливается научным сотрудникам в пределах полученных Центром дополнительных финансовых средств на повышение оплаты труда научных сотрудников в связи с выполнением утвержденного Федеральным агентством научных организаций Плана мероприятий по повышению эффективности деятельности в части оказания государственных услуг (выполнения работ).

Распределение полученных средств производится между подразделениями Центра в соответствии с достигнутыми в течение отчетного года важнейшими целевыми показателями (индикаторами), предусмотренными Планом.

Размер надбавки научным сотрудникам структурного подразделения устанавливается его руководителем на основании достигнутых каждым работником индивидуальных показателей (индикаторов).

Источником финансирования надбавок за достижение целевых показателей являются дополнительные субсидии из федерального бюджета.

5.5. Выплаты за стаж непрерывной работы могут устанавливаться работникам обособленных подразделений, осуществляющих сельскохозяйственную деятельность, в виде надбавки за продолжительность непрерывной работы в ОП.

Конкретный размер надбавки и порядок исчисления стажа непрерывной работы установлены Приложением № 6 настоящего Положения.

5.6. Премияльные выплаты по итогам работы:

- премия за своевременное и качественное исполнение трудовых обязанностей по результатам работы (может быть установлена за месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за успешное проведение исследований, если их результаты обеспечивают приоритет Центра по закрепленным научным направлениям;
- премия за высокие достижения и большой личный вклад в фундаментальные и прикладные научные исследования;
- премия за успехи в области разработки новых материалов и/или технологий;
- премия за успешную организацию и проведение конференций, семинаров, олимпиад, выставок, круглых столов, презентаций, связанных с основной деятельностью Центра;
- премия за особые успехи в повышении культурного и художественного уровня проводимых мероприятий;
- премия за непосредственное участие в пуско-наладочных работах нового оборудования, приборов, механизмов;
- 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, проводимых в соответствии с положениями, принятыми Ученым советом, или в разовом порядке;
- премия за победу в конкурсах охраны труда, техники безопасности, профессионального мастерства и др.;
- премия за своевременную и качественную подготовку и сдачу квартальной и годовой бухгалтерской и иной статистической отчетности;
- премия за награждение государственными и ведомственными наградами;
- премия за награждение грамотами, благодарственными письмами в связи с официальными торжественными датами и профессиональными праздниками;
- премия за многолетний добросовестный труд;

- премия за выполненные работы по договорам с заказчиками за счёт средств прибыли, оставшихся в распоряжении Центра, ОП.

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.

Премирование носит поощрительный характер и осуществляется на основе индивидуальной оценки труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения Центром уставных задач и договорных обязательств.

При принятии решения о назначении премии учитываются соблюдение или нарушение работником трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов, в том числе учитываются:

- своевременное и надлежащее исполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностными инструкциями или функциональными обязанностями;

- выполнение инструкций, положений, регламентов, требований по охране труда и технике безопасности;

- соблюдение требований по оформлению документации и результатов работ, сроков выполнения и сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями директора Центра или директора ОП, или договорными обязательствами Центра, ОП;

- своевременное выполнение приказов, указаний и поручений непосредственного руководителя либо директора;

- отсутствие обоснованных претензий, рекламаций, жалоб контрагентов и партнеров;

- обеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей;

- отсутствие искажений в отчетности;

- отсутствие дисциплинарных проступков, являющихся основанием для применения дисциплинарного взыскания, в том числе увольнения (совершение прогула, отсутствие на рабочем месте менее четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) без уважительной причины, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения и др.).

При применении к работнику дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора, премия не назначается с первого числа месяца, в котором наложено дисциплинарное взыскание, до снятия дисциплинарного взыскания в порядке, предусмотренном статьёй 194 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.7. Стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах к должностному окладу или абсолютном значении и максимальными размерами не ограничиваются.

5.8. Порядок формирования фонда стимулирующих выплат, распределение его по видам выплат, а также показатели и критерии оценки эффективности труда устанавливаются отдельным Положением.

5.9. Решение о назначении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимается Центром и/или обособленными подразделениями самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, сформированного из всех источников финансирования.

5.10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

заместителю директора центра, главному бухгалтеру центра, директору ОП, учёному секретарю центра, руководителям структурных подразделений центра и иным работникам, подчинённым непосредственно директору центра - директором центра;

заместителям директора ОП, главному бухгалтеру ОП, учёному секретарю ОП, главному врачу и его заместителям, главной медицинской сестре, руководителям структурных подразделений и иным работникам ОП, подчинённым непосредственно директору ОП - директором ОП;

работникам, занятым в структурных подразделениях – по представлению руководителя структурного подразделения;

работникам, занятым в выполнении работ, предусмотренных пунктами 5.3.2 и 5.3.3 настоящего Положения: непосредственным исполнителям работ - по представлению руководителя работ; иным работникам – директором ОП.

5.11. С учётом специфики деятельности ОП и с целью установления действующего и эффективного механизма стимулирования труда работников этих подразделений, ОП вправе самостоятельно принимать положения о видах, порядке и условиях применения стимулирующих выплат. Положения не должны противоречить настоящему Положению, должны содержать показатели и критерии оценки эффективности труда, порядок формирования фонда стимулирующих выплат и распределение его по видам выплат. Положение ОП утверждается директором Центра по представлению руководителя ОП.

6. Условия оплаты труда директора Центра, его заместителей и главного бухгалтера Центра.

6.1. Условия оплаты труда директора Центра определяются трудовым договором, заключаемым Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации.

6.2. Размер должностного оклада директора Центра 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 отражается в трудовом договоре, либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с директором Центра.

6.3. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера Центра устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада директора Центра приказом по учреждению.

6.4. Выплаты стимулирующего характера директору Центра выплачиваются по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации с учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

6.5. Директору Центра устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 4 настоящего Положения в зависимости от условий его труда.

6.6. Заместители директора и главный бухгалтер Центра имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами 4 и 5 настоящего Положения в зависимости от условий их труда.

7. Порядок оказания материальной помощи и предоставления компенсационных выплат работникам.

7.1. В отдельных случаях работникам может быть оказана материальная помощь.

7.2. Материальная помощь выплачивается за счет собственных средств Центра или обособленного подразделения, оставшихся после уплаты налога на прибыль или за счёт экономии фонда оплаты труда, на основании решения директора Центра или директора ОП.

7.3. Материальная помощь может выплачиваться в следующих случаях:

- смерти работника в период его трудовых отношений (выплачивается членам его семьи);
- смерти близких родственников работника (родители, дети, муж, жена);
- тяжелого материального положения работника в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельствах (пожар, землетрясение, наводнение, кража);
- заболевания работника, требующего дорогостоящего лечения;
- в иных случаях по решению директора Центра или директора ОП.

7.4. Материальная помощь оказывается при условии предоставления работником документов, подтверждающих наступление обстоятельств, указанных в абзаце 2-5 настоящего пункта.

7.5. Решение о выплате материальной помощи в указанных случаях и ее размере принимается на основании заявления работника и ходатайства непосредственного руководителя.

7.6. Работникам, за исключением директора, заместителей директора и главного бухгалтера Центра, в случае расторжения трудового договора в соответствии со статьей 78 Трудового кодекса Российской Федерации (по соглашению сторон) может быть выплачено выходное пособие в размере, согласованном сторонами в соглашении о расторжении трудового договора.

8. Порядок расчета и выплаты заработной платы и иных платежей.

8.1. Работникам, проработавшим неполный месяц, ежемесячные выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в абсолютном размере (в денежном выражении), начисляются пропорционально отработанному времени.

Разовые выплаты стимулирующего характера, установленные в абсолютном размере, не зависят от продолжительности отработанного работником периода и начисляются твердой суммой.

Размер каждой выплаты в процентном выражении исчисляется из должностного оклада (оклада) без учета других выплат.

Все надбавки, доплаты и премии в абсолютном размере устанавливаются с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в особых климатических условиях.

8.2. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в соответствии с настоящим Положением, выплачиваются работникам одновременно с заработной платой за истекший период и включаются в расчет средней заработной платы для оплаты ежегодных отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

8.3. При выплате заработной платы бухгалтерия в письменной форме или в электронной форме посредством электронной почты, указанной работником в заявлении, извещает каждого работника расчётным листком по форме согласно приложению № 7 к настоящему Положению:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведённых удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

8.4. Заработная плата выплачивается работникам в кассе либо перечисляется на зарплатные банковские карты, на основании письменного заявления работника на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

8.5. Заработная плата выплачивается работникам не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

8.6. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

8.7. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся работнику заработной плате производится в последний день работы, оговоренный в приказе об увольнении работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

8.8. Оплата отпуска работникам производится не позднее, чем за три дня до его начала.

8.9. Выплата пособия по временной нетрудоспособности производится в ближайший день выдачи заработной платы, следующий за датой представления надлежаще оформленного листка временной нетрудоспособности в бухгалтерию.

8.10. Заработная плата и иные платежи выплачиваются непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается законом или трудовым договором.

9. Заключительные положения.

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с даты его утверждения приказом и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие.

9.2. В Положение могут вноситься дополнения и изменения, не противоречащие действующему законодательству.

9.3. Все изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются в том же порядке, что и само Положение.

Заместитель директора по экономическим вопросам

Т.Ю. Потылицына

Главный бухгалтер

Л.А. Ковалькова

Начальник планово-экономического отдела

А.В. Утегушева

Начальник юридического отдела

В.А. Тирранен

Начальник отдела кадров

М.Ю. Скворцова

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

1. Должностные оклады научных работников и руководителей:

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	Размер должностного оклада, руб.
1.1. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня			
1 квалификационный уровень	Техник, техник-проектировщик, чертёжник-конструктор	1,0	9 909
2 квалификационный уровень	Техник II категории, техник-проектировщик II категории;	1,0	10 848
3 квалификационный уровень	Техник I категории, техник-проектировщик I категории	1,0	11 682
4 квалификационный уровень	Лаборант, лаборант-исследователь, стажер-исследователь	1,0	12 308
	Старший лаборант, старший лаборант-исследователь	1,11797	13 760
1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников третьего уровня			
1 квалификационный уровень	Инженер-проектировщик; ландшафтный архитектор	1,0	13 559
2 квалификационный уровень	Инженер, инженер-исследователь, переводчик и должности специалистов первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	1,0	13 760
	Технолог, математик, программист, конструктор, электроник	1,06395	14 640
	Инженер II категории, переводчик II категории	1,14992	15 823
	Технолог II категории, математик II категории, программист II категории, конструктор II категории, электроник II категории	1,24876	17 183
3 квалификационный уровень	Инженер, переводчик, инженер-исследователь с I внутридолжностной категорией или с производным должностным наименованием «старший»	1,0	17 201

	Технолог I категории, математик I категории, программист I категории, конструктор I категории, электроник I категории	1,05499	18 147
4 квалификационный уровень	Технолог, математик, программист, конструктор, электроник, инженер, инженер- исследователь, переводчик с производным должностным наименованием «ведущий»	1,0	18 162
	Главный: архитектор проекта, инженер проекта, конструктор проекта, ландшафтный архитектор проекта, иные главные специалисты в отделах, отделениях, лабораториях	1,07576	19 538
1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений			
1 квалификационный уровень	Младший научный сотрудник	1,0	15 824
	Младший научный сотрудник со степенью кандидата наук	1,21694	19 257
	Научный сотрудник	1,14775	18 162
	Научный сотрудник со степенью кандидата наук	1,36476	21 596
2 квалификационный уровень	Старший научный сотрудник; заведующий отделом научно- технической информации	1,0	20 914
	Заведующий аспирантурой, докторантурой	1,1641	24 346
	Старший научный сотрудник со степенью кандидата наук; заведующий отделом научно- технической информации со степенью кандидата наук	1,1641	24 346
	Старший научный сотрудник со степенью доктора наук; заведующий отделом научно- технической информации со степенью доктора наук	1,38299	28 924
3 квалификационный уровень	Ведущий научный сотрудник со степенью кандидата наук; заведующий (начальник) научно-исследовательским сектором (лабораторией), входящим в состав научно- исследовательского отдела (лаборатории, отделения) со степенью кандидата наук; начальник (руководитель) бригады (группы) со степенью кандидата наук	1,0	27 512

	Ведущий научный сотрудник со степенью доктора наук; заведующий (начальник) научно-исследовательским сектором (лабораторией), входящим в состав научно-исследовательского отдела (лаборатории, отделения) со степенью доктора наук; начальник (руководитель) бригады (группы) со степенью доктора наук	1,16636	32 089
4 квалификационный уровень	Ученый секретарь обособленного подразделения	1,0	27 656
	Заведующий (начальник) отделом со степенью кандидата наук; заведующий лабораторией со степенью кандидата наук; ученый секретарь обособленного подразделения со степенью кандидата наук	1,12413	31 089
	Заведующий (начальник) отделом со степенью доктора наук; заведующий лабораторией со степенью доктора наук; ученый секретарь обособленного подразделения со степенью доктора наук; главный научный сотрудник	1,28966	35 667
	Учёный секретарь Центра	1,41983	39 267
5 квалификационный уровень	Начальник (директор, заведующий) обособленного подразделения со степенью кандидата наук	1,0	39 894
	Начальник (директор, заведующий) обособленного подразделения со степенью доктора наук; руководитель научного направления	1,11472	44 471
	Научный руководитель	1,50802	60 161

2. Должностные оклады работников по профессиональным квалификационным группам общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н:

2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые должности служащих первого уровня»			
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, кассир, калькулятор, комендант, секретарь, секретарь-машинистка, табельщик, учётчик, экспедитор и другие должности, предусмотренные приказом	1,0	9 909

2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное наименование «старший»	1,0	10 222
2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»			
1 квалификационный уровень	Диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, техник и другие должности, предусмотренные приказом	1,0	12 308
2 квалификационный уровень	Заведующий архивом, заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством и другие должности, предусмотренные приказом, а также должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория или производное должностное наименование «старший»	1,0	12 516
3 квалификационный уровень	Начальник хозяйственного отдела, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой и другие должности, предусмотренные приказом, а также должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	1,0	13 761
4 квалификационный уровень	Мастер участка (включая старшего), механик, заведующий виварием и другие должности, предусмотренные приказом, а также должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	1,0	15 824
5 квалификационный уровень	Начальник (заведующий) мастерской, начальник цеха (участка), начальник гаража и другие должности, предусмотренные приказом	1,0	18 162

2.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, документовед, инженер, программист, специалист по кадрам, специалист по персоналу, специалист по охране труда, экономист, юристконсульт и другие должности, предусмотренные приказом	1,0	13 760
2 квалификационный уровень	Должности специалистов первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	1,0	15 823
3 квалификационный уровень	Должности специалистов первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	1,0	17 201
4 квалификационный уровень	Должности специалистов первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	1,0	18 162
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	1,0	19 538
2.4. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»			
1 квалификационный уровень	Начальник отдела кадров (спецотдела и др.), начальник отдела материально-технического снабжения, начальник отдела охраны труда, начальник отдела патентной и изобретательской работы, начальник планово-экономического отдела, начальник финансового отдела, начальник юридического отдела, начальник АТС и другие должности, предусмотренные приказом	1,0	20 914
2 квалификационный уровень	Главный (инженер, механик, энергетик, технолог и другие должности, предусмотренные приказом)	1,0	24 050

3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	1,0	27 118
----------------------------	--	-----	--------

3. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 31.08.2007 № 570:

Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	Организатор экскурсий, руководитель кружка, аккомпаниатор, культурорганизатор и другие должности, предусмотренные приказом	1,0	11 932
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Библиотекарь, библиограф, специалист по методике клубной работы, администратор, методист и другие должности, предусмотренные приказом	1,0	13 760
	Библиотекарь, библиограф, методист, старший администратор и другие должности, предусмотренные приказом по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	1,06395	14 640
	Библиотекарь, библиограф, методист и другие должности, предусмотренные приказом по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	1,15	15 824
	Библиотекарь, библиограф, методист и другие должности, предусмотренные приказом по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	1,25007	17 201
	Главный библиотекарь, главный библиограф	1,31991	18 162
	Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	Заведующий научно-технической библиотекой обособленного подразделения	1,0
	Заведующий центральной научной библиотекой	1,4198	19 538

4. Профессиональные квалификационные группы должностей работников сельского хозяйства, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 17.07.2008 № 339н:

4.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников сельского хозяйства второго уровня»			
I квалификационный уровень	Ветеринарный фельдшер; государственный инспектор по	1,0	9 909

	охране диких животных; зоотехник государственной заводской конюшни		
	Старший ветеринарный фельдшер	1,06	10 504
2 квалификационный уровень	Агроном по защите растений (средней квалификации); агроном по испытанию и охране селекционных достижений (средней квалификации); агроном по семеноводству (средней квалификации); государственный инспектор по охране диких животных II категории; зоотехник государственной заводской конюшни II категории	1,0	10 580
3 квалификационный уровень	Зоотехник государственной заводской конюшни I категории	1,0	11 461
4 квалификационный уровень	Ведущий зоотехник государственной заводской конюшни; заведующий ветеринарным пунктом	1,0	12 412
4.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников сельского хозяйства третьего уровня»			
1 квалификационный уровень	Агроном, зоотехник, ветеринарный врач и другие должности, предусмотренные приказом	1,0	13 760
2 квалификационный уровень	Должности специалистов первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	1,0	15 823
3 квалификационный уровень	Должности специалистов первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	1,0	17 201
4 квалификационный уровень	Должности специалистов первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	1,0	18 162
4.3. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников сельского хозяйства четвертого уровня»			
1 квалификационный уровень	Главный агроном, главный зоотехник, заведующий фермой другие должности, предусмотренные приказом	1,0	19 538

5. Профессиональные квалификационные группы должностей работников лесного хозяйства, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 08.08.2008 № 390н:

5.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников лесного хозяйства второго уровня»			
1 квалификационный уровень	Лесник и другие должности, предусмотренные приказом	1,0	13 760
5.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников лесного хозяйства третьего уровня»			
1 квалификационный уровень	Инженер по охране и защите леса и другие должности, предусмотренные приказом	1,0	14 847
2 квалификационный уровень	Участковый лесничий, инженер по охране и защите леса II категории и другие должности, предусмотренные приказом	1,0	15 824
3 квалификационный уровень	Лесничий (старший государственный инспектор по охране леса), инженер по охране и защите леса I категории и другие должности, предусмотренные приказом	1,0	17 184

6. Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 06.08.2007 № 526:

6.1. Профессиональная квалификационная группа "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"			
1 квалификационный уровень	Санитарка; санитарка (мойщица); младшая медицинская сестра по уходу за больными; сестра-хозяйка; фасовщица	1,0	9 400
6.2. Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"			
1 квалификационный уровень	Гигиенист стоматологический; инструктор-дезинфектор; инструктор по гигиеническому воспитанию; инструктор по лечебной физкультуре; медицинский статистик; инструктор по трудовой терапии; медицинская сестра стерилизационной; продавец оптики; младший фармацевт; медицинский дезинфектор; медицинский регистратор	1,0	10 500
2 квалификационный уровень	Помощник врача по гигиене детей и подростков (врача по гигиене питания, врача по гигиене труда, врача по гигиеническому воспитанию, врача по коммунальной гигиене, врача по общей	1,0	11 200

	гигиене, врача-паразитолога, врача по радиационной гигиене, врача-эпидемиолога); помощник энтомолога; лаборант; медицинская сестра диетическая; рентгенолаборант		
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра; медицинская сестра палатная (постовая); медицинская сестра патронажная; медицинская сестра приемного отделения (приемного покоя); медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу; медицинская сестра по приему вызовов и передаче их выездным бригадам; зубной техник; фельдшер по приему вызовов и передаче их выездным бригадам; медицинская сестра участковая; медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант); фармацевт; медицинский оптик-оптометрист	1,0	12 600
4 квалификационный уровень	Акушерка; фельдшер; операционная медицинская сестра; медицинская сестра - анестезист; зубной врач; медицинский технолог; медицинская сестра процедурной; медицинская сестра перевязочной; медицинская сестра врача общей практики	1,0	15 100
5 квалификационный уровень	Старший фармацевт; старшая медицинская сестра (акушерка, фельдшер, операционная медицинская сестра, зубной техник); заведующая молочной кухней; заведующий производством учреждений (отделов, отделений, лабораторий) зубопротезирования; заведующий аптекой лечебно-профилактического учреждения; заведующий фельдшерско-акушерским пунктом - фельдшер (акушерка, медицинская сестра); заведующий здравпунктом - фельдшер (медицинская	1,0	18 100

	сестра); заведующий медпунктом - фельдшер (медицинская сестра)		
6.3. Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»			
1 квалификационный уровень	Врач-стажер; провизор-стажер	1,0	19 000
2 квалификационный уровень	Врачи-специалисты <*>; провизор-технолог; провизор-аналитик	1,0	20 300
3 квалификационный уровень	Врачи-специалисты стационарных подразделений лечебно-профилактических учреждений, станций (отделений) скорой медицинской помощи и учреждений медико-социальной экспертизы; врачи-терапевты участковые; врачи-педиатры участковые; врачи общей практики (семейные врачи) <***>	1,0	21 700
4 квалификационный уровень	Врачи-специалисты хирургического профиля, оперирующие в стационарах лечебно-профилактических учреждений; старший врач; старший провизор; врач-анестезиолог-реаниматолог; врач-патологоанатом; врач-судебно-медицинский эксперт	1,0	23 200
6.4. Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»			
1 квалификационный уровень	Заведующий структурным подразделением <***> (отделом, отделением, лабораторией, кабинетом, отрядом и др.); начальник структурного подразделения (отдела; отделения; лаборатории; кабинета; отряда и др.); руководитель бюро медико-социальной экспертизы	1,0	24 800
2 квалификационный уровень	Заведующий отделением хирургического профиля стационаров (анестезиологии-реанимации, реанимации и интенсивной терапии, патологоанатомических, судебно-медицинской экспертизы)	1,0	26 500

6.5. Медицинские работники, не включенные в ПКГ:			
	Главный врач		31 710
	Заместитель главного врача		28 500
	Главная медицинская сестра		23 000

<*> Кроме врачей-специалистов, отнесенных к 3 и 4 квалификационным уровням.

<*> Кроме врачей-специалистов, отнесенных к 4 квалификационному уровню.

<***> Кроме заведующих отделениями хирургического профиля стационаров.

7. Профессиональные квалификационные группы должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 № 217н:

7.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала			
1 квалификационный уровень	Специалист по учебно-методической работе, учебный мастер	1,0	9 909
2 квалификационный уровень	Специалист по учебно-методической работе II категории, учебный мастер II категории	1,0	10 430
3 квалификационный уровень	Специалист по учебно-методической работе I категории, учебный мастер I категории	1,0	11 213
7.2. Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений			
1 квалификационный уровень	Ассистент, преподаватель	1,0	13 760
2 квалификационный уровень	Старший преподаватель	1,0	15 824
	Старший преподаватель со степенью кандидата наук	1,21701	19 258
	Начальник отдела образования обособленного подразделения	1,22023	19 309
3 квалификационный уровень	Доцент со степенью кандидата наук	1,0	21 596
	Начальник управления: аспирантуры, докторантуры, интернатуры, магистратуры, ординатуры, учебного (учебно-методического)	1,19999	25 915
4 квалификационный уровень	Профессор	1,0	28 925
5 квалификационный уровень	Заведующий кафедрой со степенью кандидата наук	1,0	27 512
	Заведующий кафедрой со степенью доктора наук	1,16636	32 089
6 квалификационный уровень	Декан факультета со степенью кандидата наук	1,0	31 089
	Декан факультета со степенью доктора наук	1,14725	35 667

8. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (за исключением должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования), утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 № 216н:

8.1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
3 квалификационный уровень	Воспитатель	1,0	9 909

9. Профессиональные квалификационные группы должностей работников печатных средств массовой информации, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 18.07.2008 № 342н:

9.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня»			
2 квалификационный уровень	Редактор и другие должности, предусмотренные приказом	1,0	13 760
3 квалификационный уровень	Редактор II категории и другие должности, предусмотренные приказом	1,0	15 823
4 квалификационный уровень	Редактор I категории	1,0	17 201
	Ведущий редактор, научный редактор	1,05586	18 162
9.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации четвертого уровня»			
1 квалификационный уровень	Главный редактор отдела (подразделения)	1,0	19 538

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

Разряд выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Размер оклада, руб.
1 разряд	8 762
2 разряд	8 970
3 разряд	9 179
4 разряд	9 387
5 разряд	9 596
6 разряд	10 041
7 разряд	10 343
8 разряд	10 644
9 разряд	12 596
10 разряд	13 760

**Размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными
и (или) опасными условиями труда**

Класс условий труда	Подкласс условий труда	Размер повышения в % от должностного оклада
3	3.1	4
	3.2	6
	3.3	8
	3.4	10
4		12

**Размеры надбавок к должностному окладу медицинским работникам
за квалификационную категорию, учёную степень, наличие почётного звания**

№ п/п	Наименование надбавки	Размер надбавки в % от должностного оклада
1	За вторую квалификационную категорию	10
2	За первую квалификационную категорию	20
3	За высшую квалификационную категорию	30
4	За учёную степень доктора наук	20
5	За учёную степень кандидата наук	10
6	За наличие почётного звания	10

Порядок и условия оплаты труда работников обособленных подразделений Центра, занятых на сельскохозяйственных работах

1. Порядок и условия оплаты труда работников Опытного производственного хозяйства «Курагинское» - филиала ФИЦ КНЦ СО РАН, занятых на сельскохозяйственных работах.

Заработная плата работникам ОПХ «Курагинское» - филиала ФИЦ КНЦ СО РАН, занятым на сельскохозяйственных работах, начисляется согласно полученной продукции по сдельным расценкам.

Для каждой категории работников устанавливается норма получения продукции и рассчитывается расценка исходя из утверждённых директором филиала тарифных ставок.

1.1. Оплата труда в отрасли животноводства.

При установлении расценок за продукцию принимаются во внимание:

- нормы производства продукции на работника исходя из обоснованных норм обслуживания;
- продуктивность животных.

Оплата труда операторов машинного доения (далее - доярок) производится за молоко по фактической жирности, за полученный приплод, уход за коровами по установленным расценкам (с учетом повышения тарифного фонда заработной платы за продукцию на 25 процентов) и тарифицируется по VI разряду работ. Постоянным подменным дояркам производится доплата в размере 5% к начисленной заработной плате за продукцию.

Оплата труда животноводов по уходу за крупным рогатым скотом (далее - скотников) производится за те же показатели, что и у доярок, с разницей, что показатели для исчисления расценок устанавливаются не на каждого скотника, а на звено скотников, которые обслуживают гурт коров. Работа скотников тарифицируется по V разряду работ. Труд скотников организован так, что они посменно обслуживают закрепленное поголовье в течение суток как в летний, так и в зимне-стойловый период.

Оплата труда рабочих, обслуживающих молодняк крупного рогатого скота в возрасте до 1 года (профилакторный, молочный и послемолочный периоды), старше 1 года, производится за привес и за сохранность поголовья, исчисленным исходя из тарифных ставок V разряда работ, нормы производства продукции и установленной нормы обслуживания.

Оплата за обслуживание молодняка на откорме и нагуле производится по ставкам IV разряда работ.

Труд рабочих, обслуживающих телят профилакторного и молочного периодов (при наборе группы), оплачивается за полученный привес по утверждённым расценкам с доплатой в размере 20 процентов за сформированную группу (по окончании набора проводится перевеска молодняка, определяется общий привес).

Оплата труда рабочих, обслуживающих нетелей:

Со второй половины стельности нетели не взвешиваются и оплата труда скотникам производится за обслуживание по расценкам, установленным исходя из полной тарифной ставки V разряда работ и норм обслуживания животных.

Операторам искусственного осеменения крупного рогатого скота устанавливается процент выхода телят от коров, в зависимости от количества закрепленного поголовья, и оплата труда производится за количество полученного приплода (живых телят).

При наличии у работника классного звания «Мастер животноводства» I и II классов ему устанавливается доплата за звание «Мастер животноводства I класса» в размере 20 процентов, за звание «Мастер животноводства II класса» в размере 10 процентов к заработной плате, начисленной за продукцию и обслуживание животных по утверждённым сдельным расценкам. Доплата за звание «Мастер животноводства» на оплату труда за разрывность дня не начисляется.

Операторам мойки животноводческого оборудования, операторам животноводческих комплексов и механизированных ферм (слесарям) устанавливаются сдельные расценки за полученную продукцию по закрепленным гуртам коров.

1.2. Оплата труда в отрасли растениеводства.

Оплата труда рабочих бригад, звеньев, занятых на сельскохозяйственных работах в растениеводстве, производится по сдельным расценкам за 1 центнер (единицу) продукции с учетом качества, исходя из тарифных ставок III – V разрядов работ, установленных соответственно для механизированных работ в зависимости от среднего разряда, объема и качества выполняемых работ, видов или марок закрепленных за ними сельскохозяйственных машин и орудий.

1.3. Оплата труда трактористов и трактористов–машинистов сельскохозяйственного производства.

Оплата труда трактористов и трактористов-машинистов производится по сдельным расценкам, исходя из тарифных ставок для механизированных работ.

Надбавка за классность трактористам и трактористам-машинистам, имеющим I и II классы квалификации, устанавливается за I класс в размере 20 процентов, за II класс в размере 10 процентов. Начисление надбавок за классность производится на заработную плату, исчисленную по утверждённым сдельным расценкам за фактически выполненный объем механизированных работ.

Оплата труда трактористов и трактористов–машинистов, занятых ремонтом сельскохозяйственной техники, производится по тарифной ставке II – III разряда работ рабочих ремонтных мастерских. Надбавка за классность на эти суммы заработной платы не начисляется.

Для перегона тракторов, комбайнов, самоходных машин, не учтенных в нормах выработки, устанавливаются примерные нормы в минутах на 1 км. переезда, с оплатой начиная с 5 км. по тарифной ставке I разряда работ повременщиков.

Характеристика и виды работ	Марки тракторов и комбайнов			
	К – 700 К – 701 К - 744	ДТ – 75 М Т – 4 А Т - 170	Т – 40 МТЗ – 80,82	Комбайны
1. Холостые переезды время на 1 км. (мин.)	2,5	6	5	-
2. Переезды с лёгкими и малогабаритными машинами и орудиями (плуги, сеялки, культиваторы) время на 1 км. (мин.)	3	7	6	6
3. Переезды с тяжёлыми широкогабаритными машинами, требующими особой осторожности (комбайны, зерноочистительные и т.д.) время на 1 км. (мин.)	5	12	11	11

1.4. Оплата труда вспомогательных и обслуживающих производств.

Оплата труда рабочих, занятых в технологическом процессе сельскохозяйственного производства, где продукция не поступает, производится исходя из тарифных ставок, за объем выполненных работ или за отработанное время.

Для водителей автомобилей, закрепленных за бригадами, звеньями, занятых в технологическом процессе производства сельскохозяйственной продукции, устанавливаются сдельные расценки за объем перевезенного груза.

На работах, связанных с перевозкой различного груза (гравий, глина, мусор, опилки), оплата устанавливается за 1 т.км. перевозимого груза.

Водителям автомобилей при наличии категорий А, В, С, D, СЕ, С1Е присваивается I класс, при наличии категорий А, В, С, СЕ, С1Е присваивается II класс и устанавливается надбавка к заработной плате за I класс в размере 25 процентов, за II класс в размере 10 процентов.

Оплата труда поваров производится по временной системе за отработанные часы по тарифным ставкам V-VI разряда работ.

2. Порядок и условия оплаты труда работников Опытного производственного хозяйства «Черногорское» - филиала ФИЦ КНЦ СО РАН, занятых на сельскохозяйственных работах.

Оплата труда работников ОПХ «Черногорское» - филиала ФИЦ КНЦ СО РАН, занятых на сельскохозяйственных работах, производится по сдельной и повременной системе. В каждом конкретном случае применяется та система оплаты труда, которая в наибольшей степени соответствует организационно-техническим условиям производства и тем самым способствует улучшению результатов трудовой деятельности.

2.1. Оплата труда в отрасли животноводства.

Начисление заработной платы работникам отрасли животноводства производится по сдельным расценкам за полученную продукцию. Сдельные расценки за продукцию животноводства устанавливаются на год и утверждаются директором филиала.

Для работников, занятых обслуживанием животных, сдельные расценки для оплаты труда устанавливаются:

- для доярок и животноводов по обслуживанию коров - за 1 центнер молока, полученного теленка и за уход;

- для животноводов по обслуживанию молодняка крупного рогатого скота - за 1 центнер привеса живой массы и за уход.

Оплата труда постоянных подменных доярок производится по повышенным на 10 процентов сдельным расценкам.

2.2. Оплата труда в отрасли растениеводства.

Начисление заработной платы работникам отрасли растениеводства производится за сельскохозяйственные работы по сдельным расценкам за гектар.

Труд работников, занятых на ремонте и обслуживании сельскохозяйственной техники и оборудования оплачивается по сдельно-премиальной системе, за фактически выполненную работу, исходя из часовых тарифных ставок и норм времени, установленных для ее выполнения.

Оплата труда работников, занятых на выращивании и заготовке кормов, производится за 1 тонну заготовленных кормов. Сдельные расценки определяются исходя из установленных норм выработки в зависимости от вида используемой сельскохозяйственной техники и утвержденных тарифных ставок.

Сдельные расценки за продукцию растениеводства устанавливаются на год и утверждаются директором филиала.

2.3. Оплата труда трактористов и трактористов-машинистов сельскохозяйственного производства.

Оплата труда трактористов и трактористов-машинистов производится по сдельным расценкам, исходя из тарифных ставок для механизированных работ.

Надбавка за классность трактористам и трактористам-машинистам, имеющим I и II классы квалификации, устанавливается за I класс в размере 20 процентов, за II класс в размере 10 процентов. Начисление надбавок за классность производится на заработную плату, исчисленную по утвержденным сдельным расценкам за фактически выполненный объем механизированных работ.

Оплата труда трактористов и трактористов-машинистов, занятых на ремонте и обслуживании сельскохозяйственной техники и оборудования оплачивается по сдельно-премиальной системе, за фактически выполненную работу, исходя из часовых тарифных ставок и норм времени, установленных для ее выполнения. Надбавка за классность на эти суммы заработной платы не начисляется.

2.4. Оплата труда вспомогательных и обслуживающих производств.

Оплата труда рабочих, занятых в технологическом процессе сельскохозяйственного производства, где продукция не поступает, производится исходя из тарифных ставок, за объем выполненных работ или за отработанное время.

Водителям автомобилей при наличии категорий А, В, С, D, СЕ, С1Е присваивается I класс, при наличии категорий А, В, С, СЕ, С1Е присваивается II класс и устанавливается надбавка к заработной плате за I класс в размере 25 процентов, за II класс в размере 10 процентов.

3. Порядок и условия оплаты труда работников Опытного производственного хозяйства «Михайловское» - филиала ФИЦ КНЦ СО РАН, занятых на сельскохозяйственных работах.

Водителям автомобилей при наличии категорий А, В, С, D, СЕ, С1Е присваивается I класс, при наличии категорий А, В, С, СЕ, С1Е присваивается II класс и устанавливается надбавка к заработной плате за I класс в размере 25 процентов, за II класс в размере 20 процентов.

**Размеры стимулирующих надбавок за продолжительность непрерывной работы
в ОПХ «Курагинское» - филиале ФИЦ КНЦ СО РАН и порядок исчисления стажа**

1. Стимулирующая надбавка за продолжительность непрерывной работы в ОПХ «Курагинское» - филиале ФИЦ КНЦ СО РАН устанавливается в следующих размерах:

Продолжительность непрерывной работы в филиале	Процент от начисленной заработной платы
от 1 года до 2 лет	10
от 2 лет до 5 лет	15
от 5 лет до 10 лет	25
от 10 лет до 15 лет	35
свыше 15 лет	40

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности, надбавка начисляется и по совмещаемым должностям.

2. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение надбавки.

В стаж работы засчитывается время непрерывной работы в филиале как по основной работе, так и работе по совместительству.

Форма расчётного листка *

Расчетный листок за _____ 20__ г.
(месяц)

ФИО работника
Организация: КНЦ СО РАН (или обособленное подразделение)
Подразделение:

К выплате:
Должность:
Оклад (тариф)

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено						Удержано		
						НДФЛ		
						Профвзносы		
						Выплачено:		
						Всего удержано		

Долг предприятия на начало

Долг предприятия на конец

Общий облагаемый доход:

* Форма расчётного листка формируется в соответствии с формой, установленной программой «1С: Зарплата и кадры государственного учреждения».