СОГЛАСОВАНО
Ученым советом НИЦ «НиР БСМ» УрО РАН
Протокол от 09октября 2024 года № 7

УТВЕРЖДЕНО
приказом НИЦ «НиР БСМ» УрО РАН
от 31 октября 2024 года № 27-п

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
работников Федеральногогосударственного бюджетного учреждения науки Научно-инженерного центра «Надежность и ресурс больших систем и машин» Уральского отделения Российской академии наук (НИЦ «НиР БСМ» УрО РАН)

с изменениями и дополнениями, утверждёнными приказом НИЦ «НиР БСМ» УрО РАН от 27.10.2026 г. № 18-п

I. Общиеположения

1.1. Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Научно-инженерного центра «Надежность и ресурс больших систем и машин» Уральского отделения Российской академии наук (НИЦ «НиР БСМ» УрО РАН) (далее соответственно - Положение, учреждение, Центр), разработано в соответствии с приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 14.03.2024 г. № 194 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки», пунктом 2(1) Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядокоплаты труда работников учреждений за счет всех не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования, в том числе за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности (далее - Финансовое обеспечение).

1.3. Системы оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) (далее - оклады), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и

системы премирования, устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. При утверждении положения об оплате труда работников учреждения и иных локальных нормативных актов, регулирующих вопросы оплаты труда, необходимо учитывать мнение представительного органа работников.

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

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется за счет Финансового обеспечения.

1.4. Средства фонда оплаты труда (в пределах экономии) могут быть направлены на осуществление выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами учреждений о выплатах социального характера.

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

1.6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

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

1.8. Фиксированный размер оклада (должностного оклада), размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником или дополнительном соглашении к трудовому договору.

1.9. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

– единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

– единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

– профессиональных стандартов;

– государственных гарантий по оплате труда;

– Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 738н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный № 13145), от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714) и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284) (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);

– Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 февраля 2008 г., регистрационный № 11080), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. №

739н(зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный № 13146) и от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714) (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);

– Положения;

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

– отраслевого (межотраслевого) соглашения;

– систем нормирования труда, определяемых работодателем (включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

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

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

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

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

2.3. Оклады пересматриваются учреждением в случае, если они установлены в меньшем размере, чем предусмотрено Положением. Принятие Положения не является основанием для снижения окладов, если они установлены в большем размере.

2.4. Размеры окладов по должностям, не включенным в ПКГ, устанавливаются в зависимости от сложности труда.

2.5. С учетом Финансового обеспечения учреждением может производиться корректировка минимальных размеров (статьей 1 Федерального закона от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда») окладов работников, предусмотренных Положением, в сторону их повышения и

подлежат соответствующей корректировке в случае внесения изменений в указанный Федеральный закон.

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

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

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

3.2. Помимо выплат компенсационного характера, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, в соглашениях, локальных нормативных актах могут устанавливаться выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера.

3.3. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, работникам Центра могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, 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.

3.4. Оплата труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается с обеспечением дифференциации в зависимости от класса и подкласса условий труда.

Повышение оплаты труда работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам

специальной оценки условий труда, порядок проведения которой установлен Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Проведение специальной оценки условий труда организуется и финансируется работодателем в соответствии с частью 1 статьи 8 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

3.5. В местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников учреждений применяются компенсационные выплаты в виде районного коэффициента. Размер районного коэффициента определяется в соответствии сдействующим законодательством и составляет 15%.

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

3.7. Повышение оплаты труда за сверхурочную работу, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам учреждений устанавливаются в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

3.8. Процентные надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном Правилами выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573, а также с учетом разъяснения о порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденного приказом Министерства

здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 мая 2011 г. № 408н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 октября 2011 г., регистрационный № 22075), с изменениями, внесенными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 13 декабря 2023 г. № 870н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 5 апреля 2024 г., регистрационный № 77791).

3.9. Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.

3.10. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

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

3.12. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и (или) в дополнительных соглашениях к ним.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

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

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

4.3. Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет Финансового обеспечения учреждения.

4.4. Конкретныевыплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

4.5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением, соглашением, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения комиссии по надбавкам.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

4.6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы для всех категорий работников устанавливаются с учетом показателей и критериев эффективности деятельности работников.

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

Показатели эффективности деятельности работников формируются с учетом показателей эффективности деятельности учреждения, показателей качества и объема оказываемых государственных услуг (выполнения работ) и утверждаются локальным нормативным актом учреждения, определяющим систему оплаты труда, либо коллективным договором.

Премиальные выплаты по итогам работы в отчетном периоде осуществляются работникам в целях повышения эффективности их деятельности с учетом выполнения работниками установленных в учреждении показателей и критериев эффективности деятельности.

При осуществлении выплат стимулирующего характера следует учитывать:

а) для работников учреждений, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих:

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

выполнение особо важных и срочных работ и других видов работ, связанных со спецификой деятельности учреждения;

другие показатели и условия;

б) для всех категорий работников учреждений:

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

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

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

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

качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;

разработку и внедрение рационализаторских предложений;

другие показатели и условия.

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

а) интенсивность и высокие результаты работы, в том числе:

достижение показателей эффективности деятельности научныхработников по итогам оценки результативности их деятельности;

участие в экспертной деятельности;

наставничество;

научное руководство;

осуществление образовательной деятельности;

привлечение финансирования;

период адаптации к профессиональной деятельности;

б) качество выполняемых работ;

в) стаж непрерывной работы, выслугу лет;

г) итоги работы.

4.9. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за достижение показателей эффективности деятельности научных работников назначаются по итогам оценки результативности их деятельности по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год или за иной период, предусмотренный соглашениями, локальными нормативными актами.

При этом учитываются следующие показатели:

а) количественные показатели результативности научной деятельности:

количество публикаций в журналах «Белого списка»;

число рецензируемых изданий книжного формата, рекомендованных к печати ученым советом организации;

количество комплектов выпущенной конструкторской и технологической документации;

число отечественных и зарубежных патентов (свидетельств) на объекты интеллектуальной собственности;

количество выступлений с докладами на пленарных заседаниях научных конференций;

иные количественные показатели результативности научной деятельности;

б) критерии качества результатов научной деятельности:

количество публикаций в журналах 1 и 2 уровня «Белого списка»;

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

передача прав на результаты интеллектуальной деятельности (наличие договоров о предоставлении права использования результатов интеллектуальной деятельности (лицензионных договоров) или договоров об отчуждении исключительного права),подтверждение дальнейшего внедрения разработанных технологий/продукции;

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

иные критерии качества результатов научной деятельности, определяемые учреждением самостоятельно.

4.10. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за участие в экспертной деятельности рекомендуется устанавливать научным работникам, выступающим в качестве экспертов.

Количественными показателями результативности экспертной деятельности научных работников могут являться:

количество проведенных экспертиз с выдачей соответствующих экспертных заключений;

количество подготовленных заключений о соответствии диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук критериям, установленным в соответствии с Федеральным законом от 23 августа 1996 г. № 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике»;

количество подготовленных позиционных и экспертных документов и иных материалов для представления интересов Российской Федерации на международных площадках Организации Объединенных Наций;

иные количественные показатели результативности экспертной деятельности, определяемые учреждением самостоятельно.

4.11. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за наставничество устанавливаются научным работникам, закрепленным в качестве наставников.

4.12. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за научное руководство устанавливаются научным работникам, обеспечивающим научно-методическое руководство научными школами и направлениями учреждения, научное руководство формированием и выполнением работ по привлечению и осуществлению научных грантов, научно-технических программ, контрактов и договоров, руководство научно-исследовательской деятельностью аспирантов, направленной на подготовку диссертации к защите.

4.13. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за осуществление образовательной деятельности устанавливается научным работникам, привлекаемым к осуществлению образовательной деятельности по

образовательным программам высшего образования, программам подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре.

Количественными показателями результативности образовательной деятельности научных работников являться:

количество часов учебной нагрузки по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом, текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся;

за научное руководство аспирантами осуществляется из расчета почасовой оплаты (трудозатраты установлены в размере 50 часов в год на одного аспиранта или докторанта) независимо от занимаемой должности.

Оплата за 1 час научного руководства:

- доктору наук – 500 рублей;

- кандидату наук – 450 рублей.

количество лиц, освоивших образовательные программы высшего образования, успешно защитивших выпускную квалификационную работу;

количество разработанных образовательных программ высшего образования;

иные количественные показатели результативности образовательной деятельности.

4.14. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за привлечение финансирования устанавливаются научным работникам за участие в привлечении средств для финансирования научной и иной, предусмотренной уставом деятельности учреждения, в том числе участие в подготовке заявок для получения грантов или другого финансирования, предоставляемого на конкурсной основе.

Количественным показателем привлечения финансирования является объем средств, полученных учреждением:

на безвозмездной основе (гранты, пожертвования);

по договорам на выполнение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ;

по договорам на оказание информационных и аналитических услуг;

от распоряжения результатами интеллектуальной деятельности по лицензионным договорам, договорам отчуждения исключительных прав;

от деятельности хозяйственных обществ и хозяйственных партнерств, деятельность которых заключается во внедрении, практическом применении результатов интеллектуальной деятельности, полученных при участии работника;

от иных видов деятельности, предусмотренных уставом учреждения.

4.15. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы на период адаптации к профессиональной деятельности устанавливается научным

работникам до 35 лет включительно, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые принятым на работу в соответствии с направлением подготовки (полученной специальностью) в течение одного года со дня получения профессионального образования (далее - молодые научные работники), а также научным работникам в возрасте до 35 лет включительно, имеющим ученую степень (далее - молодые ученые).

Молодым научным работникам в течение 3 лет после получения профессионального образования рекомендуется устанавливать ежемесячную выплату в размере 10-20 % оклада, а имеющим диплом с отличием - в размере 20-30 % оклада.

Молодым ученым в течение 3 лет после присуждения ученой степени рекомендуется устанавливать ежемесячную выплату в размере 10-20 % оклада.При установлении молодому ученому выплаты в соответствии с настоящим абзацем рекомендуется сохранять за работником право на получение выплаты в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта.

4.16. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются научным работникам за достижения в профессиональной деятельности. При этом могут быть учтены следующие достижения работника:

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

наличие ученой степени, ученого звания;

наличие у работника иных достижений.

4.17. Научным работникам могут устанавливаться выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет. Размеры выплат за стаж работы, выслугу лет устанавливаются учреждением самостоятельно.

4.18. Отдельными положениями учрежденияустанавливаются специальные группы показателей эффективности деятельности и критерии назначения стимулирующих выплат или повышающий коэффициент для определения рейтинга индивидуальных показателей результативности научной деятельности в отношении научных работников,включая молодых ученых.

4.19. Премиальные выплаты по итогам работы назначаются с учетом индивидуальных результатов труда каждого научного работника, а также характера и степени его участия в достижении коллективных результатов труда:

при достижении индивидуальных количественных и качественных показателей результативности труда научного работника;

при достижении количественных и качественных показателей результативности возглавляемого научным работником научной группы;

при достижении показателей эффективности деятельности учреждения.

4.20. Приказом директора (лица исполняющего обязанности директора) определяются условия назначения выплат стимулирующего характера, продолжительность осуществления выплаты, периодичность ее осуществления, размер либо порядок определения размера выплаты и иные условия осуществления выплаты.

4.21. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Локальным нормативным актом учреждения, устанавливающим систему оплаты труда может быть определен как конкретный размер выплаты стимулирующего характера, так и порядок расчета такого размера, исходя из размера фонда оплаты труда учреждения, показателей эффективности, достигнутых коллективом за соответствующий период, и иных обстоятельств.

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться на постоянной основе до прекращения трудового договора (постоянные выплаты) либо на определенный срок, не превышающий срока действия трудового договора (срочные выплаты), а также могут носить разовый характер (единовременные выплаты, премии).

Выплаты стимулирующего характера, установленные на постоянной основе или на определенный срок, рассчитываются пропорционально отработанному времени.

Условия получения выплат стимулирующего характера, критерии и показатели, определяющие достижение указанных условий, а также размеры и периодичность данных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников и (или) в дополнительных соглашениях к ним.

4.22. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

4.23. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. При установлении условий осуществления стимулирующих выплат локальным нормативным актом учреждения для отдельных видов стимулирующих выплат может предусматриваться их выплата в полном размере вышеуказанным категориям работников.

V. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, главного бухгалтера

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

5.2. Размер должностного оклада руководителя 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 руководителем учреждения.

5.3. Оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера и научного руководителя Центра устанавливаются на 10% - 30% ниже должностных окладов руководителя Центра.

5.4. Руководителю учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам работы.

5.5. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю Центра осуществляется по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации за достижение высоких результатов работы руководителя учреждения с указанием размера такой выплаты.

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

5.7. РуководителюЦентра устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой III настоящего Положения в зависимости от условий труда.

5.8. Заместители руководителяЦентра и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами III и IV настоящего Положения в зависимости от условий их труда.

5.9. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) не может превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных

бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), установленный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20 ноября 2018 г. № 64н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 10 декабря 2018 г., регистрационный № 52945).

VI. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Выплата материальной помощи руководителю учреждения производится по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации на основании подтверждающих документов в следующих случаях:

а) вступление в брак руководителя учреждения (в размере оклада);

б) рождение ребенка у руководителя учреждения (в размере оклада);

в) смерть супруга, супруги, родителей, детей руководителя учреждения (в размере оклада);

г) утрата или повреждение имущества руководителя учреждения в связи с несчастным случаем, стихийным бедствием (в размере оклада);

д) 50-летие, 60-летие руководителя учреждения и далее каждые пять лет (в размере оклада);

е) болезнь руководителя учреждения свыше одного месяца подряд (в размере оклада).

6.2. В случае смерти руководителя учреждения материальная помощь выплачивается семье умершего (супруге (супругу), родителям, детям) на основании подтверждающих родство документов (в размере оклада).

6.3. Решение о выплате материальной помощи руководителю учреждения оформляется приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

6.4. Условия выплаты материальной помощи заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения и работникам, ее конкретные размеры устанавливаются локальным актом с учетом мнения представительного органа работников.

6.5. Решение об оказании материальной помощи заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения и работникам принимается руководителем учреждения после рассмотрения мотивированного письменного заявления работника, заместителя руководителя учреждения или главного бухгалтера учреждения и документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи.

6.6. Работникам учреждения могут выплачиваться иные выплаты социального характера (в том числе в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам и праздникам, в связи с получением государственных наград Российской Федерации и ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации).

Приложение№1

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), по профессиональным квалифицированным группам (уровням)

С изменениями и дополнениями от: 27 октября 2026 г.

№ п/п	Профессиональная квалификационнаягруппа/ квалификационныйуровень	Должность	Минимальныйразмер оклада (должностногооклада),рублей
I. Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников сферы научных исследований и разработок[1]			
1. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня:			
1.1.	1 квалификационный уровень	Техник	29000
1.2.	2 квалификационный уровень	Техник II категории	29 800
1.3.	3 квалификационный уровень	Техник I категории	30500
1.4.	4 квалификационный уровень	Лаборант-исследователь, Стажер-исследователь	29800
2. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических Работников третьего уровня:			
2.1.	1 квалификационный уровень	Инженер	30 900
2.2.	2 квалификационный уровень	Инженер-исследователь	31 300
2.3.	3 квалификационный уровень	Старший инженер-исследователь	33 300
2.4.	4 квалификационный уровень	Ведущий инженер-исследователь	44 500
3.Профессиональнаяквалификационнаягруппадолжностейнаучныхработников ируководителейструктурныхподразделений:			
3.1.	1 квалификационный уровень	Младший научный сотрудник без степени, научный сотрудник без степени	37 700
		Младший научный сотрудник (кандидат наук), научный сотрудник(кандидат наук)	40700

[1]Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 3 июля 2008 г. № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 июля 2008 г., регистрационный № 12001) с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 740н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 года, регистрационный № 13147).

3.2.	2 квалификационный уровень	Старший научный сотрудник без степени	44500
		Старший научный сотрудник (кандидат наук)	47 500
		Старший научный сотрудник (доктор наук)	51500
3.3.	3 квалификационный уровень	Ведущий научный сотрудник без степени	51 500
		Ведущий научный сотрудник (кандидат наук)	54500
		Ведущий научный сотрудник (доктор наук)	58500
3.4.	4 квалификационный уровень	Главный научный сотрудник без степени, Ученный секретарь без степени	60200
		Главный научный сотрудник (кандидат наук), Ученный секретарь(кандидат наук),	63200
		Главный научный сотрудник, Ученный секретарь(доктор наук)	67200
II. Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих[2]			
4. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»			
4.1.	1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, секретарь	29 000
4.2.	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	30 000
5. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»			
5.1.	1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам, секретарь руководителя	29000

[2]Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. №247н«Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 июня 2008 г., регистрационный № 11858) с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 декабря 2008 г. №718н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 января 2009 г., регистрационный № 13140).

5.2.	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	29400
5.3.	3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	31700
6. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»			
6.1.	1 квалификационный уровень	Бухгалтер, инженер, инженер-программист (программист), инженер по охране труда, инженер по защите информации, инспектор по охране труда, специалист по закупкам, экономист	34900
6.2.	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационногоуровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	35 800
6.3.	3 квалификационный уровень	Контрактный управляющий.Должности служащих первого квалификационногоуровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	36000
6.4.	4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационногоуровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «главный»	36 700
6.5.	5 квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера	39400

III. Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих[3]			
7. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»			
7.1.	1 квалификационный уровень	Дворник, уборщик служебных помещений	29 000
7.2.	2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	29700

[3]Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. №248н«Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 23 июня 2008 г., регистрационный № 11861) с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 августа 2008 г. №417н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 августа 2008 г., регистрационный № 12150)