



Минобрнауки России  
Федеральное государственное бюджетное научное учреждение  
«Научно-исследовательский институт – Республиканский исследовательский  
научно-консультационный центр экспертизы»

ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ

## ПРИКАЗ

«15» июня 2021 г.

№ 45

Москва

О введении в действие новой редакции  
Положения «Об оплате труда  
работников ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ»

В целях регламентации оплаты труда работников ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ, для создания условий наиболее эффективного участия работников учреждения в развитии основных видов деятельности института, развития потенциала человеческих ресурсов учреждения и улучшения качества работы (по критериям эффективности) и в соответствии с приказом Министерства науки и образования от 1 февраля 2021 г. № 72,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. С 01 июля 2021 года считать утратившим силу Положение «Об оплате труда работников ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ», введенное в действие приказом № 69 от 12 августа 2019 года.
2. Утвердить и ввести в действие с 01 июля 2021 года новую редакцию Положения «Об оплате труда работников федерального государственного бюджетного научного учреждения «Научно-исследовательский институт – Республиканский исследовательский научно-консультационный центр экспертизы» (ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ) (прилагается).
3. Ответственность за правильность начисления, сроки выплат заработной платы и контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Генеральный директор


Г.И. Бахтурин

Согласовано:


Представитель Работников -  
Председатель Совета  
Работников Института

И.А. Тугаринов

Согласовано  
с представительным органом  
работников  
Председатель Совета работников  
Института

  
И.А. Тугаринов  
« 15 » июня 2021 г.

Утверждено  
Приказом генерального директора  
ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ  
от « 15 » июня 2021 г. № 45

  
Г.И. Бахтурин  
« 15 » июня 2021 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников  
федерального государственного бюджетного учреждения  
«Научно-исследовательский институт - Республиканский исследовательский  
научно-консультационный центр экспертизы»  
(ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ)

Москва, 2021 год

## ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Общие положения .....	3
2. Порядок и условия оплаты труда работников сферы научных исследований и разработок .....	6
3. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих .....	7
4. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих .....	8
5. Условия оплаты труда генерального директора ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ, его заместителей, советников и главного бухгалтера .....	9
6. Порядок и условия оплаты труда работников филиала (представительства) ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ .....	10
7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера .....	12
8. Порядок и условия выплат стимулирующего характера .....	13
9. Единовременные премии и материальная помощь .....	16
10. Другие вопросы оплаты труда .....	17
Приложение № 1 .....	20
1. Профессиональные квалификационные группы работников сферы научных исследований и разработок .....	20
Приложение № 2 .....	22
2. Профессиональные квалификационные группы общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих .....	22
Приложение № 3 .....	24
3. Профессиональные квалификационные группы общетраслевых профессий рабочих .....	24
Приложение № 4 .....	25
4. Перечень показателей стимулирования работников ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ за интенсивность и высокие результаты работы, количество и качество выполняемых работ ..	25
Приложение № 5 .....	27
5. Перечень показателей и алгоритм расчета квалификационной оценки работников ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ применяемых в целях установления размера персональной надбавки .....	27



## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Уставом ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ (далее - «Учреждение») в целях определения источников и порядка расходования средств на оплату, стимулирование и поощрение труда работников Учреждения.

Положение разработано на основании нормативно-правовых актов Российской Федерации, регулирующих вопросы организации оплаты и стимулирования труда на предприятиях научной сферы, включая:

Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ);

Бюджетный кодекс Российской Федерации (БК РФ);

Постановление Правительства Российской Федерации от 05 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», с учетом Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями – главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2008 г. № 425н «Об утверждении Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями – главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений» (признан Министерством юстиции Российской Федерации не нуждающимся в государственной регистрации, письмо Министерства юстиции Российской Федерации от 25 августа 2008 г. N 01/8393-АВ) с изменениями, внесенными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. N 103н;

Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 01 февраля 2021 г. № 72 «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»;

Приказ Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»;

Приказ Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных,



автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;

Приказ Минздравсоцразвития России от 03 июля 2008 года № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»;

Приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

Приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Настоящее Положение разработано с учетом «Единых рекомендаций по системам оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджетов на федеральном, региональном и местном уровнях», утверждаемых решением Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Целью настоящего Положения является систематизация видов и форм оплаты труда работников ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ, направленной на стимулирование качественной, интенсивной и дополнительной работы.

1.2. Положение регулирует порядок оплаты труда работников учреждений за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования (далее - финансовое обеспечение). Положение является локальным нормативным актом, регулирующим порядок и условия оплаты труда научного, научно-технического, административно-хозяйственного и иного персонала ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ.

1.3. Система оплаты труда включает в себя базовые размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), размеры повышающих коэффициентов к окладам; условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, в соответствии с перечнями выплат, утвержденными Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, а также критерии их установления; условия оплаты труда Генерального директора ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ, включая размер оклада и порядок его индексации, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

Выплаты стимулирующего характера могут осуществляться за счет всех источников финансирования.

1.4. Заработная плата работника включает в себя базовый оклад с повышающими коэффициентами, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты и предельными размерами не ограничивается.



1.5. ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет базовые размеры окладов, с учетом минимальных размеров окладов по профессиональным квалификационным группам (уровням), установленных Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 01 февраля 2021 г. № 72, размеры повышающих коэффициентов к минимальному окладу, а также размеры выплат стимулирующего и социального характера.

Минимальный размер базового должностного оклада работников ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ не может быть ниже установленного законодательством Российской Федерации минимального размера оплаты труда. В случае изменения минимального размера оплаты труда в соответствии с законодательством Российской Федерации минимальный размер базового должностного оклада также подлежит изменению.

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

Фиксированный размер оклада (базового должностного оклада), размеры и условия установления повышающих коэффициентов к окладу и выплат стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Фонд оплаты труда работника ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ формируется за счет следующих, устанавливаемых видов выплат: базовый должностной оклад работника, устанавливаемый в соответствии с отнесением занимаемой им должности к профессиональным квалификационным группам, персональной надбавки, а также иных компенсационных и стимулирующих выплат.

Для выполнения срочных работ, выполняемых в рамках экспертно-аналитических исследований с работниками могут заключаться срочные трудовые договоры для выполнения временных работ (на срок до 2-х месяцев) на условиях индивидуально-сдельной оплаты труда исходя из расценок,



устанавливаемых отдельными Приказами по ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ, в рамках утвержденных работ или на условиях почасовой оплаты, исходя из стоимости нормо/часа. Расчет индивидуально-сдельной оплаты труда работника зависит исключительно от качества и количества выполненной работы вне зависимости от отработанного времени. Расчет объема трудовых затрат на выполнение временных работ производится на основе экспертной оценки специалистов ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ, курирующих выполнение соответствующих работ. Стоимость нормо/часа устанавливается из расчета прогноза среднемесячного дохода от трудовой деятельности (СМД) на текущий год (по данным Минэкономразвития РФ) с применением коэффициента интенсивности (от 1 до 3) и рассчитывается по формуле  $(СМД * K_{и}) / (1970 \text{ нормо/часов в году} / 12 \text{ мес.})$ .

1.8. Условия оплаты труда Генерального директора ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ устанавливаются в соответствии с трудовым договором, заключенным с вышестоящей организацией.

1.9. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения приказом Генерального директора ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ и действует без ограничения срока (до внесения соответствующих изменений и дополнений или принятия нового Положения).

## **2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ СФЕРЫ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ И РАЗРАБОТОК**

2.1. Размеры базовых должностных окладов работников сферы научных исследований и разработок ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ устанавливаются в соответствии с отнесением занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 03.07.2008 г. № 305н, с учетом положений Федерального закона от 02.07.2013 г. № 185-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу законодательных актов (отдельных положений законодательных актов) Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» (п. 4 ст. 163 Федерального закон от 02.07.2013 г. № 185-ФЗ).

Оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5% ниже окладов руководителей соответствующих структурных подразделений.

2.2. Работникам сферы научных исследований и разработок могут устанавливаться:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональная надбавка по результатам выполнения государственного задания предыдущего года;

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов к базовому должностному окладу принимается Генеральным директором ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.



2.3. Размеры базовых должностных окладов и повышающих коэффициентов по занимаемой должности к окладам приведены в приложении № 1 к Положению.

2.4. Персональная надбавка устанавливается работнику сферы научных исследований и разработок с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональная надбавка устанавливается ежегодно по решению Работодателя на основании заключения квалификационной комиссии с учетом результатов трудовой деятельности Работника по итогам предшествующего года.

При приеме на работу Работнику устанавливается персональная надбавка по решению Работодателя на основании заключения квалификационной комиссии.

Перечень показателей и алгоритм расчета приведен в приложении №5 к настоящему Положению. Размер персональной надбавки не должен превышать четырех базовых должностных окладов, установленных в соответствии с отнесением занимаемой работником должности к профессиональным квалификационным группам.

2.6. С учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, условий труда и эффективности работы работникам сферы научных исследований и разработок могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделом 7 и 8 настоящего Положения.

### **3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЗАНИМАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ**

3.1. Размеры базовых должностных окладов работников, занимающих должности служащих устанавливаются в соответствии с отнесением должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н.

Оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5% ниже окладов руководителей соответствующих структурных подразделений.

3.2. Работникам, занимающим должности служащих, могут устанавливаться:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональная надбавка по результатам выполнения государственного задания предыдущего года;

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов к базовому окладу по занимаемой должности принимается Генеральным директором ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.



3.3. Размеры базовых должностных окладов и повышающих коэффициентов по занимаемой должности к окладам приведены в приложении № 2 к Положению.

3.4. Персональная надбавка устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональная надбавка устанавливается ежегодно по решению Работодателя на основании заключения квалификационной комиссии с учетом результатов трудовой деятельности Работника по итогам предшествующего года.

При приеме на работу Работнику устанавливается персональная надбавка по решению Работодателя на основании заключения квалификационной комиссии с учетом проведенного с ним собеседования и представленных Работником документов, подтверждающих уровень его профессиональной квалификации.

Перечень показателей и алгоритм расчета приведен в приложении №5 к настоящему Положению. Размер персональной надбавки не должен превышать четырех базовых должностных окладов, установленных в соответствии с отнесением занимаемой работником должности к профессиональным квалификационным группам.

3.5. С учетом условий труда и эффективности работы служащим ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделом 7 и 8 Положения.

#### **4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ**

4.1. Размеры базовых должностных окладов рабочих учреждения устанавливаются соответствии с отнесением профессий к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н.

4.2. Рабочим могут устанавливаться:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональная надбавка по результатам выполнения государственного задания предыдущего года;

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов к базовому окладу по занимаемой должности принимается Генеральным директором ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.3. Размеры базовых должностных окладов и повышающих коэффициентов по занимаемой должности к окладам приведены в приложении № 3 к Положению.



4.4. Персональная надбавка устанавливается рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональная надбавка устанавливается ежегодно по решению Работодателя на основании заключения квалификационной комиссии с учетом результатов трудовой деятельности Работника по итогам предшествующего года.

При приеме на работу Работнику устанавливается персональная надбавка по решению Работодателя на основании заключения квалификационной комиссии с учетом проведенного с ним собеседования и представленных Работником документов, подтверждающих уровень его профессиональной квалификации.

Перечень показателей и алгоритм расчета приведен в приложении №5 к настоящему Положению. Размер персональной надбавки не должен превышать четырех базовых должностных окладов, установленных в соответствии с отнесением занимаемой работником должности к профессиональным квалификационным группам.

4.5. С учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, условий труда и качества работы рабочим учреждения могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 7 и 8 Положения.

## **5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, СОВЕТНИКОВ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА**

5.1. Размер базового должностного оклада и порядок исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения должностного оклада Генерального директора ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ регламентируется Приказом Минздравсоцразвития России от 08 апреля 2008 г. № 167н «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения».

5.2. Условия оплаты труда генерального директора учреждения определяется 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.

5.3. Размер оклада Генерального директора учреждения 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 генеральным директором учреждения.



5.4. Размеры выплат компенсационного, стимулирующего и премиального характера Генерального директора, а также порядок и критерии выплат устанавливаются вышестоящей организацией в дополнительном соглашении к трудовому договору Генерального директора ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ.

5.5. В случае участия Генерального директора в выполнении научно-исследовательских работ по государственным контрактам или иным гражданско-правовым договорам, оплата труда определяется учреждением самостоятельно.

5.6. Базовые должностные оклады заместителей генерального директора и главного бухгалтера ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ устанавливаются на 10–30% ниже базового должностного оклада Генерального директора. В отдельных случаях базовые должностные оклады заместителей генерального директора определяются Генеральным директором самостоятельно в зависимости от возложенных на них функций и обязанностей.

5.7. Базовый должностной оклад советника генерального директора определяется Генеральным директором самостоятельно в зависимости от возложенных функций и обязанностей.

5.8. Заместителям и советникам генерального директора, главному бухгалтеру ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ могут выплачиваться компенсационные, стимулирующие выплаты и премии, предусмотренные разделами 7 и 8 Положения в зависимости от условий труда.

5.9. Соотношение среднемесячной заработной платы генерального директора, заместителей генерального директора, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы генерального директора, заместителей генерального директора 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. N 64н.

## **6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ФИЛИАЛА (ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВА) ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ**

6.1. Размеры базовых должностных окладов работников, занимающих должности Директора филиала, его заместителей и главного бухгалтера, непосредственно подчиненных Директору филиала ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ устанавливаются в соответствии с отнесением должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н.



6.2. Размеры базовых должностных окладов работников филиала ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ сферы научных исследований и разработок устанавливаются в соответствии с Разделом 2 настоящего положения, работников, занимающих должности служащих устанавливаются в соответствии с Разделом 3 настоящего положения, рабочих – в соответствии с Разделом 4 настоящего положения.

Работникам филиала могут устанавливаться:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональная надбавка по результатам выполнения государственного задания предыдущего года;

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов к базовому окладу по занимаемой должности принимается Генеральным директором ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

6.3. Размеры базовых должностных окладов и повышающих коэффициентов по занимаемой должности к окладам приведены в приложениях №№ 1, 2, 3 к Положению.

6.4. Персональная надбавка может быть установлена работнику филиала с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональная надбавка устанавливается ежегодно по решению Работодателя на основании заключения квалификационной комиссии с учетом результатов трудовой деятельности Работника по итогам предшествующего года.

При приеме на работу Работнику устанавливается персональная надбавка по решению Работодателя на основании заключения квалификационной комиссии с учетом проведенного с ним собеседования и представленных Работником документов, подтверждающих уровень его профессиональной квалификации.

Перечень показателей и алгоритм расчета приведен в приложении №5 к настоящему Положению. Размер персональной надбавки не должен превышать четырех базовых должностных окладов, установленных в соответствии с отнесением занимаемой работником должности к профессиональным квалификационным группам.

6.5 С учетом условий труда работникам филиала могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 7 и 8 Положения.

Все виды стимулирующих выплат работникам филиала ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ осуществляются по решению директора филиала в пределах ассигнований на оплату труда работников, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности филиала, направленных на оплату труда работников.

Решение о выплатах стимулирующего характера директору филиала принимает Генеральный директор ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ.



## **7. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

7.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822, работникам ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

– надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами, исчисляемая в процентах от базового должностного оклада;

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

– доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (по причине вакантности, болезни, отпуска) без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

– выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Размер выплат компенсационного характера определяется в соответствии с разъяснением о порядке установления этих выплат в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным вышеуказанным приказом.

7.2. 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 учреждений устанавливается доплата по соглашению сторон в размере до 100 % базового должностного оклада работника.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.3. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждений за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

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

Расчет доплаты за работу в ночное время определяется путем деления оклада (базового должностного оклада) работника учреждения на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном



году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

Размер доплаты за работу в ночное время работникам учреждений устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

7.4. Оплата сверхурочной работы, оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни работникам учреждений устанавливается в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.5. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

7.6. Оплата труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

## **8. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

8.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ установлены стимулирующие выплаты в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года № 818.

8.2. Стимулирующая надбавка за интенсивность, высокие результаты работы и качество выполняемых работ может выплачиваться работникам в соответствии с показателями, приведенными в приложении № 4.

Показатели оценки работы служащих и рабочих филиала ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ для установления надбавки за интенсивность, высокие результаты работы и качество выполняемых работ разрабатываются филиалом и утверждаются приказом Генерального директора ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ.

8.3. Размер стимулирующей надбавки устанавливается в абсолютном (суммовом) размере. Условия получения выплат стимулирующего характера, критерии и показатели, определяющие достижение этих условий, а также периодичность данных выплат устанавливаются в действующем трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работника.

Максимальный размер стимулирующей надбавки не ограничен.



8.4. Условия прекращения (остановки) осуществления выплат стимулирующего характера должны быть связаны исключительно со сроками, установленными в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работника.

8.5. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера, которая выплачивается работнику с периодичностью, указанной в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), определяется с учетом достижения условий (значений критериев и показателей), установленных для данной выплаты.

8.6. Премияльные выплаты:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

- иные премии, которые могут выплачиваться отдельным категориям работников на основании приказа Генерального директора ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ по представлению руководителя структурного подразделения.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью института;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности института;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение периода в выполнении важных работ и мероприятий.

Премированию подлежат только те работники, которые непосредственно вовлечены в процесс выполнения работ или оказания услуг, а также их непосредственные руководители.

Премияльная выплата по итогам работы устанавливается в абсолютном (суммовом) размере. Максимальный размер премии не ограничен.

8.7. Стимулирующие выплаты осуществляются по решению генерального директора ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ в пределах бюджетных ассигнований, направленных на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников:

- заместителей и советников генерального директора, главного бухгалтера, главных специалистов ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ и иных работников, подчиненных Генеральному директору непосредственно;



– руководителей структурных подразделений и иных работников, подчиненных заместителям директора, лично или по представлению заместителей директора;

– остальных работников, занятых в структурных подразделениях, лично или по представлению руководителей структурных подразделений.

8.8. При ухудшении качества выполняемой работы, нарушении сроков ее выполнения или проявлении иных негативных факторов, таких как нарушение работником трудовой дисциплины стимулирующие выплаты могут быть полностью или частично отменены Генеральным директором ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ. Уменьшение стимулирующих выплат осуществляется по итогам соответствующего месяца, в котором были выявлены негативные факторы или было допущено нарушение трудовой дисциплины.

По факту нарушения трудовой дисциплины у работника запрашивается объяснительная записка. В случае отказа работника дать объяснительную записку составляется соответствующий акт.

Уменьшение стимулирующей выплаты может быть осуществлено не позднее 3-х месяцев с момента, когда стало известно о нарушении работником трудовой дисциплины.

Уменьшение стимулирующих выплат осуществляется на основании приказа, в котором указывается:

- наименование уменьшаемых выплат (либо выплаты);
- причина уменьшения выплаты;
- размер уменьшения выплаты;
- указывается период, за который работнику уменьшается стимулирующая выплата.

8.9. Порядок установления стимулирующих выплат определяется приказом Генерального директора ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ.

8.10. Стимулирующие выплаты рекомендуется устанавливать в зависимости от выполнения показателей и критериев оценки эффективности труда работников. При этом рекомендуется учитывать:

8.11. Для научных работников учреждений:

трудовой вклад научного работника в выполнение проводимых учреждением научно-исследовательских работ (в составе временных творческих коллективов);

участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также участие в семинарах, проводимых учреждением, выступления по поручению руководства учреждения на конференциях и симпозиумах;

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

публикации по профилю научной деятельности учреждения монографий, книг и учебников;



осуществляемое по поручению руководства учреждения наставничество, научное руководство аспирантами;

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

непосредственное участие в выполнении грантов, конкурсах, договорах гражданско-правового характера, экспериментальных группах и других приносящих доход мероприятиях;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области научных исследований, грантов государственных научных фондов;

наличие объектов интеллектуальной собственности, патентов на них;

участие в методической работе и инновационной деятельности учреждения;

освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;

использование новых эффективных технологий в процессе работы;

успешное выполнение планов научно-исследовательских работ и других работ исследовательского характера за определенный срок (квартал, год) или по завершении работы (этапа);

достижения в инновационной деятельности учреждения;

выполнение особо важных и срочных работ.

8.12. Для работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих и служащих:

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

выполнение особо важных и срочных работ.

## **9. ЕДИНОВРЕМЕННЫЕ ПРЕМИИ И МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ**

9.1. В ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ предусматриваются единовременные премии и материальная помощь работникам при наличии достаточных бюджетных ассигнований и/или средств, полученных за счет приносящей доход деятельности, выделяемых на эти цели.

9.2. Единовременное премирование работников осуществляется по представлению кадровых служб, по следующим основаниям:

- в связи с выходом на пенсию;
- с завершением многолетней трудовой деятельности;
- с юбилейными датами (50, 60 лет со дня рождения и последующее за ним пятилетие);
- за многолетнюю добросовестную работу и весомый вклад в развитие ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ в соответствии с личным вкладом работника;
- с награждением почетными грамотами;
- в иных случаях и ситуациях заслуживающих особого внимания.



9.3. Оказание материальной помощи осуществляется по представлению кадровых служб, по следующим основаниям:

– смерть близких родственников (супруги, родители, дети). Решение о выплате принимается по личному заявлению работника и представлению копии свидетельства о смерти;

– смерть работника. Решение о выплате родственникам умершего принимается по ходатайству коллектива и по представлению копии свидетельства о смерти и других соответствующих документов;

– по иным основаниям, в значительной мере повлиявшим на материальное состояние работника (тяжелое заболевание, операция и другие чрезвычайные обстоятельства). Решение о выплате принимается по ходатайству коллектива и по представлению соответствующих документов.

9.4. Решение о единовременном премировании или предоставлении материальной помощи принимает Генеральный директор учреждения после рассмотрения мотивированного письменного заявления работника, заместителя генерального директора учреждения или главного бухгалтера учреждения и документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи. Размер единовременной премии и материальной помощи определяется приказом Генерального директора учреждения.

## **10. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

10.1. Размеры базовых должностных окладов всех категорий персонала устанавливаются на основе штатного расписания ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ в соответствии с уровнем профессиональной квалификационной группы.

Штатное расписание утверждается приказом Генерального директора ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ на 01 января текущего года и включает в себя все должности научных и научно-технических работников, служащих и рабочих учреждения.

Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа Генерального директора ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ.

10.2. Заработная плата работникам Учреждения, определяемая штатным расписанием, начисляется на основании Табеля учёта использования рабочего времени и выплачивается не реже чем каждые полмесяца.

Выплаты за первую половину месяца производятся пропорционально отработанному времени из расчета сумм определенных трудовым договором и проводятся 23 числа текущего месяца. Выплаты по окончательному расчету за отработанный месяц проводятся 8 числа месяца, следующего за расчетным.

В случае совпадения сроков выплат заработной платы с выходными или праздничными днями, выплата переносится на день предшествующий нерабочему.

В связи с совпадением сроков выплат, выплаты за декабрь производятся в полном объеме 25 декабря текущего года, с учетом графика работы финансового (банковского) учреждения.



Выплата заработной платы и иных выплат производится в денежной форме в рублях Российской Федерации в кассе по месту нахождения Учреждения или путем безналичного перечисления денежных средств на зарплатные банковские карты.

Учитывая обязанность целевого использования бюджетных средств, начисление средств на оплату ежегодных отпусков и компенсаций за неиспользованный отпуск в связи с увольнением, производится исходя из средней заработной платы работника, включая все виды выплат и надбавок, которые были ему, начислены в расчётном периоде на основании соответствующего приказа Генерального директора ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ, независимо от источников этих выплат.

Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ (ст. 137 и 138) и иными федеральными законами.

Расчетный листок по заработной плате выдается работнику ежемесячно.

В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда Генеральный директор ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Лицом, ответственным в ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ за правильностью начисления и своевременностью выплаты заработной платы работнику, является главный бухгалтер.

Лицом, ответственным в ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ за решение вопросов, связанных с величиной стимулирующих выплат работникам, является Генеральный директор, а также руководители структурных подразделений (в пределах возложенных на них полномочий).

10.3. Индексация заработной платы производится в соответствии с постановлениями Правительства Российской Федерации. При расчете увеличения заработной платы проводится индексация должностных базовых окладов с округлением до целых рублей в сторону увеличения, независимо от объема дробной части. Прочие надбавки компенсационного характера, находящиеся в прямой зависимости от должностного базового оклада индексируются автоматически в соответствии с установленными коэффициентами, процентами и пр.

10.4. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств Генеральный директор ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив об этом работников не менее чем за 2 месяца.

10.5. Оплата труда работников ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ, выполняющих научно-исследовательские работы по государственным контрактам в рамках федеральных целевых программ, соглашениям, договорам, грантам и пр., а также работников, успешно содействовавшим их выполнению, осуществляется в форме надбавки, в соответствии с утвержденными сметами и в пределах средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

10.6. Основанием для выплаты является приказ Генерального директора, сформированный на основании утвержденных комиссией представлений



руководителя темы, ответственного исполнителя. Указанные выплаты включают в себя все виды начислений.

10.7. По решению Генерального директора ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ в настоящее Положение могут быть внесены изменения, а также введены не предусмотренные в нем системы и формы оплаты труда, не противоречащие действующему законодательству.



## 1. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ РАБОТНИКОВ СФЕРЫ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ И РАЗРАБОТОК

(в соответствии с приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 03.07.2008 г. № 305н, с учетом положений Федерального закона от 02.07.2013г. №185-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу законодательных актов (отдельных положений законодательных актов) Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» (п.4 ст.163))

Квалификационные уровни	Код должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	Должностной оклад с учетом повышающего коэффициента (рубли)
<b>1. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня (104% от мин-го)</b>			<b>Базовый размер оклада</b>	<b>13 520</b>
1	111	Техник 2 категории	-	13 520
2	112	Техник 1 категории	0,05	14 200
3	113	Лаборант-исследователь; Стажер-исследователь	0,10	14 740
4	114	Старший техник	0,15	15 550
<b>2. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников третьего уровня (120% от 1 уровня)</b>			<b>Базовый размер оклада</b>	<b>16 220</b>
1	121	Инженер 2 категории, Корректор научно-технической документов (НТД) 2 категории, Аналитик	-	16 220
2	122	Инженер 1 категории, Инженер-маркетолог, Корректор научно-технической документов (НТД) 1 категории, Старший аналитик	0,05	17 030
3	123	Ведущий инженер, Ведущий корректор научно-технической документов (НТД), Ведущий аналитик, Эксперт	0,15	18 650
4	124	Главный инженер, Главный корректор научно-технической документов (НТД), Главный аналитик	0,25	20 280
<b>3. Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и должностей руководителей структурных подразделений (147% от 2 уровня)</b>			<b>Базовый размер оклада</b>	<b>23 840</b>
1	130	Младший научный сотрудник	-	23 840
	131	Научный сотрудник	0,05	25 030
2	132	Старший научный сотрудник	0,15	27 420
	133	Ведущий научный сотрудник	0,30	30 990
3	134	Заведующий научно-исследовательским сектором, входящим в состав научно-исследовательского отдела, Заместитель начальника научно-исследовательского отдела	0,30	30 990
4	135	Главный научный сотрудник;	0,70	40 530
5	136	Начальник научно-исследовательского отдела;	0,75	41 720



Квалификационные уровни	Код должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	Должностной оклад с учетом повышающего коэффициента (рубли)
6	137	Заместитель директора научно-исследовательского центра; заместитель директора научного филиала (обособленного подразделения)	0,80	42 910
	138	Директор научно-исследовательского центра, ученый секретарь, директор научного филиала (обособленного подразделения)	0,85	44 100
<b>Группа должностей работников, занимающихся научной деятельностью и не входящих профессиональные квалификационные группы должностей научных работников и должностей руководителей структурных подразделений</b>				
<b>(Базовый размер оклада устанавливается по решению Генерального директора)</b>				
	140	Советник генерального директора		45 000



**2. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ  
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ,  
СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ**

(в соответствии с приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации  
от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп  
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»)

Квалификационные уровни	Код должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	Должностной оклад с учетом повышающего коэффициента (рубли)
<b>1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»</b>			<b>Базовый размер оклада</b>	<b>13 000</b>
1	211	Делопроизводитель; комендант; копировщик; кассир; секретарь	-	13 000
2	212	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «Старший»	0,05	13 650
<b>2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» (110% от 1 уровня)</b>			<b>Базовый размер оклада</b>	<b>14 300</b>
1	221	Помощник руководителя; техник; администратор	-	14 300
2	222	Заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий копировально-множительным бюро; Заведующий производством (шеф-повар); техник электрик	0,05	15 730
3	223	Начальник хозяйственного отдела, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	0,10	16 450
4	224	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	0,20	17 160
<b>3. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» (138% от 2 уровня)</b>			<b>Базовый размер оклада</b>	<b>18 290</b>
1	231	Бухгалтер; инженер; инженер связи; инженер-программист (программист); специалист по технической защите информации; специалист; специалист по кадрам; специалист по маркетингу; экономист; юристконсульт; менеджер; специалист по физкультурно-оздоровительной работе; специалист по организации культурно-массовых мероприятий	-	19 730
2	232	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1-я внутридолжностная категория	0,10	21 700
3	233	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может	0,15	22 690



Квалификационные уровни	Код должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	Должностной оклад с учетом повышающего коэффициента (рубли)
		устанавливается производное должностное наименование «старший»		
4	234	мастер контрольный (участка, цеха); мастер участка (включая старшего); должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	0,25	24 660
5	235	Главные специалисты в отделах, заместитель главного бухгалтера, системный администратор,	0,35	26 640
<b>4. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня» (145% от 3 уровня)</b>			<b>Базовый размер оклада</b>	<b>28 610</b>
1	240	Начальник планово-экономического отдела; начальник отдела кадров; начальник отдела материально-технического снабжения, начальник юридического отдела	-	28 610
	241	Заместители начальников отделов с понижением на 5%	-0,05	27 180
2	242	Главный бухгалтер, заместитель директора филиала (обособленного подразделения), советник директора	0,05	30 040
3	243	Директор филиала (обособленного подразделения)	0,10	31 470



### **3. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ**

(в соответствии с приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации  
от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп  
общеотраслевых профессий рабочих»)

Квалификационные уровни	Код должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	Должностной оклад с учетом повышающего коэффициента (рубли)
<b>1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»</b>			<b>Базовый размер оклада</b>	<b>13 000</b>
1	311	Оператор копировальных и множительных машин; переплетчик; уборщик производственных и служебных помещений; уборщик территории; телефонист; курьер; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, оператор газовой котельной; аппаратчик химводоочистки; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; буфетчик, мойщик посуды, охранник	-	13 000
2	312	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	0,05	13 650
<b>2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» (105% от 1 уровня)</b>			<b>Базовый размер оклада</b>	<b>13 650</b>
1	321	Водитель автомобиля; машинист резальных машин; наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (повар)	-	13 650
2	322	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	0,10	15 020
3	323	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	0,25	17 060
4	324	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	0,35	18 430

**4. ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ  
ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ  
РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ, КОЛИЧЕСТВО И КАЧЕСТВО  
ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ**

Наименование показателя	Примечание
<b>Надбавки</b>	
1. Надбавка за высокую интенсивность труда	Выполнение плановых заданий утвержденного Государственного задания с меньшей численностью и повышенной напряженностью труда. Способность совмещать выполнение различных функций и обязанностей. Выполнение большого объема работы в короткие сроки. Рекомендуется для установления всем категориям работников.
2. Надбавка за работу в особых условиях	Выполнение плановых заданий утвержденного Государственного задания в особых условиях. Рекомендуется для установления всем категориям работников.
<b>Премии</b>	
1. Премия за выполнение работ по подготовке проекта ГЗ	Устанавливается суммировано, в зависимости от сложности и срочности выполнения работ, связанных с формированием проекта ГЗ
1.1. Анализ запросов МОН по итогам истекших периодов	до 5 баллов
1.2. Формирование задач в соответствии с результатами анализа	до 10 баллов
1.3. Расчет трудозатрат на выполнение задач	до 10 баллов
1.4. Предварительное согласование проекта ГЗ	до 10 баллов
2. Премия за выполнение работ по формированию ГЗ	Устанавливается суммировано, в зависимости от сложности и срочности выполнения работ, связанных с формированием проекта ГЗ
2.1. Формирование задач ГЗ в соответствии с результатами предварительного согласования	до 10 баллов
2.2. Формирование планового объема нормозатрат на выполнение ГЗ в разрезе поставленных задач	до 10 баллов
2.3. Согласование и утверждение ГЗ	до 10 баллов



Наименование показателя	Примечание
3. Премия за достижение результатов выполнения работ по исполнению и обеспечению ГЗ	Устанавливается суммировано, в зависимости от сложности и срочности выполнения работ, связанных с выполнением ГЗ
3.1. Достижение высоких показателей по итогам отчетного периода, в соответствии с установленным индивидуальным заданием	до 5 баллов
3.2. Выполнение расширенного объема работ взаимосвязанных с индивидуальным заданием	до 10 баллов
3.3. Выполнение работ, связанных с увеличением ГЗ	до 10 баллов
3.4. За выполнение работ в сжатые сроки и в объемах, отличающихся от среднемесячных	до 10 баллов, в зависимости от объемов и срочности, выполненных работ
3.5. За активное участие в формировании отчетных материалов по выполнению ГЗ	до 10 баллов
4. Премия за публикационную активность	5 баллов за 1 статью, монографию и т.п.
5. Премия за подготовку и соблюдение сроков сдачи плановой и внеплановой отчетности разных уровней	до 5 баллов, в зависимости от сложности и срочности, предоставляемой отчетности
6. Премия за высокие показатели работы, связанные с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения	до 30 баллов, в зависимости от сложности и срочности, выполненных работ
7. Премия за качественное выполнение работ в условиях, отличающихся от стандартных	до 10 баллов, в зависимости от сложности и срочности, выполненных работ
8. Премия за организацию рабочего процесса в условиях, отличающихся от стандартных	до 10 баллов, в зависимости от сложности и срочности, выполненных работ
9. Премия за выполнение работ, связанных с обеспечением информационной безопасности	до 30 баллов, в зависимости от сложности и срочности, выполненных работ
10. Премия за выполнение работ, связанных с лицензированием, аттестацией, а также при проведении плановых и внеплановых проверок соответствующими органами	до 30 баллов, в зависимости от сложности и срочности, выполненных работ

Размер надбавки и премиальных выплат в абсолютном (суммовом) размере устанавливается в соответствии с Приложением №5.

**5. ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И АЛГОРИТМ РАСЧЕТА  
КВАЛИФИКАЦИОННОЙ ОЦЕНКИ РАБОТНИКОВ ФГБНУ НИИ  
РИНКЦЭ ПРИМЕНЯЕМЫХ В ЦЕЛЯХ УСТАНОВЛЕНИЯ РАЗМЕРА  
ПЕРСОНАЛЬНОЙ НАДБАВКИ И ЕЖЕМЕСЯЧНОЙ НАДБАВКИ ЗА  
ИНТЕНСИВНОСТЬ ТРУДА**

1. Объективные показатели

1.1. Должностной критерий

Квалификационные уровни	Код должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностная оценка (в баллах)
1-1.	114	Лаборант-исследователь; Стажер-исследователь	10
1-2.	121	Инженер 2 категории, Корректор научно-технической документов (НТД) 2 категории, Аналитик	15
	122	Инженер 1 категории, Инженер-маркетолог, Корректор научно-технической документов (НТД) 1 категории, Старший аналитик	20
	123	Ведущий инженер, Ведущий корректор научно-технической документов (НТД), Ведущий аналитик, Эксперт	25
	124	Главный инженер, Главный корректор научно-технической документов (НТД), Главный аналитик	30
1-3.	130	Младший научный сотрудник	35
	131	Научный сотрудник	40
	132	Старший научный сотрудник; Заведующий аспирантурой	45
	133	Ведущий научный сотрудник	50
	134	Заведующий научно-исследовательским сектором, входящим в состав научно-исследовательского отдела Заместитель начальника научно-исследовательского отдела	55
	135	Главный научный сотрудник	60
	136	Начальник научно-исследовательского отдела;	65
	137	Заместитель директора научно-исследовательского центра; заместитель директора научного филиала (обособленного подразделения)	70
138	Директор научно-исследовательского центра, ученый секретарь, директор научного филиала (обособленного подразделения)	75	
1-0.	140	Советник генерального директора	100



Квалификационные уровни	Код должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностная оценка (в баллах)
	141	Заместитель генерального директора, главный бухгалтер	100
	142	Генеральный директор	100
2-1.	211	Делопроизводитель; комендант; копировщик; кассир; секретарь	5
	212	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «Старший»	10
2-2.	221	Помощник руководителя; техник; администратор	15
	222	Заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий копировально-множительным бюро; Заведующий производством (шеф-повар); техник электрик	20
	223	Начальник хозяйственного отдела, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	25
	224	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	30
2-3.	231	Бухгалтер; инженер; инженер связи; инженер-программист (программист); специалист по технической защите информации; специалист; специалист по кадрам; специалист по маркетингу; экономист; юрисконсульт; менеджер; специалист по физкультурно-оздоровительной работе; специалист по организации культурно-массовых мероприятий	60
	232	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1-я внутридолжностная категория	65
	233	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	70
	234	мастер контрольный (участка, цеха); мастер участка (включая старшего); должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	75
	235	Главные специалисты в отделах, заместитель главного бухгалтера, системный администратор	80
2-4.	240	Начальник планово-экономического отдела; начальник отдела кадров; начальник отдела	95

Квалификационные уровни	Код должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностная оценка (в баллах)
		материально-технического снабжения, начальник юридического отдела	
	241	Заместители отделов с понижением на 5%	90
	242	Главный бухгалтер, заместитель директора филиала (обособленного подразделения), советник директора филиала (обособленного подразделения)	45
	243	Директор филиала (обособленного подразделения)	50
3-1.	311	Оператор копировальных и множительных машин; переплетчик; уборщик производственных и служебных помещений; уборщик территории; телефонист; курьер; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, оператор газовой котельной; аппаратчик химводоочистки; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; буфетчик, мойщик посуды, охранник	5
	312	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	10
3-2.	321	Водитель автомобиля; машинист резальных машин; наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;	25
	322	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	30
	323	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	35
	324	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	40



## 1.2. Квалификационный критерий (максимальная оценка 100 баллов)

Образование	Высшее	Неполное высшее	Среднее профессиональное	Среднее
оценка (в баллах)	80	60	50	30
Наличие степени	Кандидат наук	Доктор наук		
оценка (в баллах)	5	10	-	-
Наличие звания	Доцент, СИС	Профессор		
оценка (в баллах)	5	10	-	-
Стаж работы	Менее 1 года	1-4,9 лет	5-9,9 лет	Свыше 10 лет
оценка (в баллах)	0	10	20	25

*В случае превышения суммы квалификационных баллов максимальной границы работнику присваивается наивысшая квалификационная оценка в объеме 100 баллов.*

## 2. Субъективные показатели

Критерий значимости решаемых задач – критерий, определяемый из оценки объема выполняемых задач с учетом долевого участия (уровень оценки от 5 до 100 баллов)

Балловая оценка видов работ устанавливается ежегодно Комиссией по определению уровня квалификации работников, далее по тексту Комиссия ОУКР.

Коэффициент деловой активности (К<sub>ДА</sub>) (уровень оценки от 0 до 2,5) - определяется Комиссией ОУКР по итогам достижения показателей интенсивности за предыдущий год (или по оценке комиссии) с учетом оценки трудовой, исполнительской и финансовой дисциплины, а также с учетом коэффициента нагрузки (К<sub>Н</sub>).

Коэффициент деловой активности (К<sub>ДА</sub>) рассчитывается по формуле:

$$K_{ДА} = (\text{Плановый объем н/часов за предыдущий год} - \text{Фактический объем н/часов за истекший год}) / \text{Плановый объем н/часов за предыдущий год} \times K_{Н}$$

## 3. Алгоритм расчета персональной надбавки

Персональная надбавка в суммовом выражении рассчитывается как процент от расчетного должностного оклада работника с округлением до десяти рублей.

Процент (П<sub>РДО</sub>) рассчитывается по формуле:

$$P_{РДО} = \sum \text{квалификационных баллов} \times K_{ДА} \div 100$$

#### 4. Форма оценочного листа

Ф.И.О. работника		
Подразделение		
Отдел		
Наименование показателя	Значение показателя	Балловая оценка
Должность		
Образование		
Степень		
Звание		
Стаж		
Значимость		
Сумма квалификационных баллов		
Кда		
Расчетный должностной оклад		
Процент персональной надбавки		
Персональная надбавка в суммовом выражении		

#### 5. Надбавка за интенсивность труда

Надбавка за интенсивность труда ежемесячно устанавливается Комиссией ОУКР в процентном отношении к объему всех начислений в рамках Трудового договора.

При установлении надбавки учитывается соотношение планового объема н/часов на выполнение поставленных задач и фактически отработанного работником времени (в н/часах), с учетом коэффициента нагрузки ( $K_n$ ), устанавливаемый равным 2, при условии выполнения работником полного объема поставленных задач в рамках Государственного задания. В исключительных случаях отдельным работникам коэффициент нагрузки, по решению Комиссии ОУКР, может быть изменен.

Алгоритм расчета надбавки за интенсивность

$ИНТ = (\text{Плановый объем н/часов за расчетный месяц} - \text{Фактический объем н/часов за расчетный месяц}) / \text{Плановый объем н/часов за расчетный месяц} \times K_n \times 100\%$

Надбавка за интенсивность труда в суммовом выражении рассчитывается как процент от всех начислений в рамках Трудового договора работника с округлением до десяти рублей.

6. Объем балловой оценки определяется на основании служебной записки вышестоящего руководителя, утвержденной Генеральным директором.

Премияльные выплаты рассчитываются в абсолютном (суммовом) размере из расчета 1 балл – 5000,00 (пять тысяч) рублей.

7. Надбавка за высокий профессионализм, интенсивность и качество работ, выполняемых в рамках приносящей доход деятельности определяется на основании служебной записки вышестоящего руководителя, утвержденной Генеральным директором, и рассчитывается в процентном отношении к объему средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда в соответствующем периоде, в соответствии с утвержденными сметами.

8. Надбавка за работу в особых условиях рассчитывается в абсолютном (суммовом) размере кратному окладу работника по основной должности, но не более 5-ти окладов.