

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное учреждение науки
Федеральный исследовательский центр
Тюменский научный центр
Сибирского отделения Российской академии наук
(ТюмНЦ СО РАН)

УТВЕРЖДАЮ

Врио директора ТюмНЦ СО РАН



Н.С. Малыгина

Приказ № 128-ос от «09» июля 2025 г.

М.П.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
работников ТюмНЦ СО РАН

Мнение выборного представительного
органа работников учтено: выписка из
протокола № 2 от «03» июля 2025 г.

Тюмень
2025 год

Содержание:

1. Общие положения	3
2. Система оплаты труда	6
3. Выплаты компенсационного характера	8
4. Выплаты стимулирующего характера	10
5. Персональные выплаты	13
6. Иные выплаты	13
7. Оплата труда по договорам гражданско-правового характера	14
8. Условия оплаты труда руководителя учреждения, руководителей Подразделений, их заместителей и главных бухгалтеров	14
Приложение № 1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников и размеры окладов (должностных окладов), ставок	17

1. Общие положения

- 1.1. Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Федерального исследовательского центра Тюменского научного центра Сибирского отделения Российской академии наук (далее - Положение; ТюмНЦ СО РАН, учреждение) разработано на основании:
- Трудового кодекса Российской Федерации;
 - Указа Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
 - Постановления Правительства РФ от 5 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 осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;
 - Примерного Положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования РФ, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки» (утв. Приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 14 марта 2024 г. № 194);
 - Приказа Министерства труда социальной защиты РФ от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;
 - Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 декабря 2007 г. № 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»;
 - Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 декабря 2007 г. № 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»;
 - Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы (утв. Постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. № 922);
 - Устава ТюмНЦ СО РАН;
 - иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права и регулирующих вопросы оплаты труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений науки.

1.2. В настоящем Положении содержатся следующие понятия и определения:

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

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

Выплаты компенсационного характера - выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; за работу в местностях с особыми климатическими условиями; 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); надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Выплаты стимулирующего характера - выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу (выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ; выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет; премиальные выплаты по итогам работы).

Профессиональные квалификационные группы - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Оплата труда в натуральном выражении - выплачиваемая по письменному заявлению работника часть заработной платы в неденежной форме, не превышающая 20 процентов от начисленной месячной заработной платы.

Основной персонал федерального учреждения - работники федерального учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом федерального учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители (научные работники).

Вспомогательный персонал федерального учреждения - работники федеральных учреждений, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом федерального учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и

оборудования.

Административно-управленческий персонал федерального учреждения - работники федерального учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники федерального учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности федерального учреждения.

Система оплаты труда включает размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, систему доплат и надбавок стимулирующего характера и систему премирования и устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

- 1.3. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников ТюмНЦ СО РАН 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).
- 1.4. Настоящее Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников ТюмНЦ СО РАН, порядок выплат компенсационного и стимулирующего характера, и распространяется на все структурные подразделения, обособленные структурные подразделения и филиалы ТюмНЦ СО РАН (далее - Подразделения).
- 1.5. Фонд оплаты труда работников ТюмНЦ СО РАН формируется за счет Финансового обеспечения и расходуются на выплату заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 1.6. Размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год и доводятся до руководителей структурных подразделений.
- 1.7. Средства фонда оплаты труда (в пределах экономии) могут быть направлены на осуществление выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.
- 1.8. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.
- 1.9. Работники ТюмНЦ СО РАН пользуются государственными гарантиями по оплате труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 1.10. 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).

- 1.11. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда работников не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.
- 1.12. Фиксированный размер оклада, размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником или в дополнительном соглашении к трудовому договору.
- 1.13. 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, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.
- 1.14. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения.

2. Система оплаты труда

- 2.1. Система оплаты труда работников ТюмНЦ СО РАН 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;
 - настоящего Положения;
 - Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации;
 - отраслевого (межотраслевого) соглашения;
 - мнения представительного органа работников;
 - систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного или представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

- 2.2. Система оплаты труда включает в себя размеры и порядок установления работникам ТюмНЦ СО РАН:
- должностных окладов;
 - выплат компенсационного характера;
 - выплат стимулирующего характера, в том числе премирование;
 - иных выплат.
- 2.3. Размеры окладов устанавливаются на основе отнесения должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), приведенным в Приложении № 1 к настоящему Положению, с учетом сложности и объема выполняемой работы.
- 2.4. В случае если должности (профессии) работников, включенные в ПКГ, не распределены по квалификационным уровням, то размеры окладов устанавливаются в целом по соответствующей ПКГ.
Минимальные размеры окладов по ПКГ (уровням) приведены в Приложении № 1 к настоящему Положению.
- 2.5. Оклады пересматриваются 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, чем предусмотрено Положением.
- 2.6. Увеличение размеров должностных окладов (окладов, ставок) может производиться в связи с:
- индексацией и изменением заработной платы, установленными нормативно-правовыми актами Правительства Российской Федерации и/или Министерства науки и высшего образования РФ;
 - изменениями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
 - увеличением минимального размера оплаты труда, установленным федеральным законом.
- 2.7. Размеры окладов работников, не включенных в ПКГ, устанавливаются в зависимости от сложности труда.
- 2.8. Оплата труда работников ТюмНЦ СО РАН, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.
- 2.9. Определение размеров заработной платы в отношении должности по основной работе и должности, замещаемой по трудовому договору о работе по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.
- 2.10. С учетом специфики деятельности Подразделений ТюмНЦ СО РАН, выделенных на отдельный баланс (особенностей организации производства и нормирования труда, сезонности, обеспеченности рабочей силой, оплаты труда в натуральном выражении и др. факторов), Подразделениями может быть установлена иная системы оплаты труда, которая в наибольшей степени будет способствовать

повышению результатов трудовой деятельности.

- 2.11. Все виды стимулирующих выплат (за исключением персональных) устанавливаются и ограничиваются в текущем календарном году исходя из финансовых возможностей учреждения.

3. Выплаты компенсационного характера

- 3.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства Российской Федерации работникам ТюмНЦ СО РАН устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

Наименование выплаты; основание установления	Основные положения
Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; Ст. ст. 146, 147 ТК РФ	Размер повышения оплаты труда устанавливается с обеспечением дифференциации в зависимости от класса и подкласса условий труда и составляет не менее 4% оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Повышение оплаты труда работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда
Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	
При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; Ст. ст. 60.2, 151 ТК РФ	Размер доплат (надбавок) и срок, на который они устанавливаются, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы устанавливаются работодателем с письменного согласия работника и оформляется приказом директора путем заключения трудового договора, дополнительного соглашения к трудовому договору и издания приказа о поручении работнику выполнения дополнительной работы.

Оплата труда при выполнении работ различной квалификации; Ст. 150 ТК РФ	При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.
За сверхурочную работу; Ст. 152 ТК РФ	Оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором.
За работу в выходные и нерабочие праздничные дни; Ст. 153 ТК РФ	Оплачивается не менее чем в двойном размере.
За работу в ночное время; Ст. 154 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»	Производится работникам за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются положениями коллективного договора, и закрепляются трудовым договором.
Районные коэффициенты; процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока; Ст. 148, 315-317 ТК РФ	Районные коэффициенты и процентные надбавки к заработной плате работникам начисляются на все виды выплат заработной платы.
За работу со сведениями, составляющими государственную тайну; Постановление Правительства РФ от 18.09.2006 г. № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны»	Устанавливается трудовым договором (дополнительным соглашением) 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.

3.2. Конкретные размеры доплат, коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными

нормативными актами Российской Федерации, и не могут быть ниже установленных трудовым законодательством РФ.

- 3.3. Доплаты начисляются на оклад (ставку) в процентном отношении или в абсолютной величине.
- 3.4. Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.
- 3.5. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.
- 3.6. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и (или) в дополнительных соглашениях к ним.

4. Выплаты стимулирующего характера

- 4.1. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:
 - выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
 - выплаты за качество выполняемых работ;
 - выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
 - премиальные выплаты по итогам работы.
- 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 и 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 (пп. 1.3. Положения). Объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований федерального бюджета.
- 4.4. Размеры и условия осуществления выплат (надбавок) стимулирующего характера для всех категорий работников ТюмНЦ СО РАН устанавливаются настоящим Положением, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников ТюмНЦ СО РАН. Формализованные показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников предусматриваются Коллективным договором с учетом рекомендаций Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и конкретизируются в трудовом договоре с работником.

- 4.5. Выплаты (надбавки) стимулирующего характера устанавливаются работникам ТюмНЦ СО РАН дифференцированно по следующим категориям работников: основной персонал, вспомогательный персонал, административно-управленческий персонал.
- 4.6. Основанием для возникновения у работника права на получение надбавки является выполнение работником показателей и критериев эффективности, установленных по каждой категории работников ТюмНЦ СО РАН в соответствии с Коллективным договором.
- 4.7. Рейтинговые стимулирующие надбавки основному персоналу ТюмНЦ СО РАН за качество выполняемых работ регламентируются отдельным локальным нормативным актом «Положение о порядке определения индивидуальных показателей результативности научной деятельности работников ТюмНЦ СО РАН».
- 4.8. Порядок и условия выплаты надбавок за публикационную активность основному персоналу утверждаются приказом руководителя учреждения.
- 4.9. Установление показателей и критериев эффективности работы содержащихся в настоящем Положении основано на следующих принципах:
- объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
 - предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
 - адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
 - своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
 - прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.
- 4.10. Выплата надбавок стимулирующего характера работникам Подразделений ТюмНЦ СО РАН осуществляется за счет фонда заработной платы Подразделения из средств, предусматриваемых на эти цели за счет Финансового обеспечения.
- 4.11. Подразделения ТюмНЦ СО РАН, выделенные на отдельный баланс вправе самостоятельно разрабатывать положение о видах, порядке и условиях применения стимулирующих выплат. Положения Подразделений не должны противоречить настоящему Положению, должны содержать показатели и критерии оценки эффективности труда, порядок формирования фонда стимулирующих выплат и распределение его по видам. Положения Подразделений утверждаются и вводятся в действие приказом директора учреждения по представлению руководителя Подразделения.
- 4.12. Стимулирующие выплаты для всех категорий работников ТюмНЦ СО РАН устанавливаются с учетом достижения показателей и критериев оценки эффективности труда за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год) либо в

разовом порядке. При этом учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, 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;
- разработка и внедрение рационализаторских предложений;
- другие показатели и условия, предусмотренные Коллективным договором.

Размер выплаты конкретному работнику не ограничивается.

- 4.13. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы на период адаптации к профессиональной деятельности устанавливаются научным работникам до 39 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 39 лет включительно, имеющим ученую степень (далее - молодые ученые).
- 4.14. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.
- 4.15. 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).
- 4.16. Выплаты стимулирующего характера, установленные на постоянной основе или на определенный срок, рассчитываются пропорционально отработанному времени.
- 4.17. 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.
- 4.18. 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 или коллективным договором для

отдельных видов стимулирующих выплат может предусматриваться их выплата в полном размере вышеуказанным категориям работников.

5. Персональные выплаты

- 5.1. Персональная надбавка к окладу, ставке устанавливается работнику за сложность и важность выполняемой работы с учетом уровня его профессиональной подготовки, классности, степени самостоятельности и ответственности при решении поставленных задач.
- 5.2. Решение об установлении персональной надбавки к окладу, ставке по соответствующим должностям и ее размере принимается руководителем учреждения (руководителем Подразделения) в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат средствами федерального бюджета и средствами, полученными от приносящей доход деятельности.
- 5.3. Персональная надбавка к окладу, ставке может устанавливаться в процентном отношении к окладу, либо фиксированной суммой и начисляется пропорционально отработанному времени.

6. Иные выплаты

- 6.1. При наличии средств по фонду оплаты труда (за счет экономии) работникам ТюмНЦ СО РАН могут выплачиваться: материальная помощь; иные выплаты социального характера.
Указанные выплаты выплачиваются по письменному заявлению работника и (или) по ходатайству непосредственного руководителя при условии предоставления работником документов, подтверждающих наступление обстоятельств, указанных в пп. 6.2-6.3 настоящего Положения.
- 6.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:
 - смерти работника в период его трудовых отношений (выплачивается членам его семьи);
 - смерти близких родственников работника (родители, дети, муж, жена);
 - тяжелого материального положения работника в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия и иных обстоятельств;
 - заболевания работника, требующего затрат на лечение и реабилитацию после перенесенного заболевания;
 - в иных случаях по решению руководителя учреждения или руководителя Подразделения.
- 6.3. Иные выплаты социального характера выплачиваются в следующих случаях:
 - в связи с выходом на пенсию;
 - к значимым датам, профессиональным, государственным и иным праздникам;
 - к юбилейным датам;

- в связи с получением государственных и ведомственных наград Российской Федерации;
- в иных случаях по решению руководителя учреждения (руководителя Подразделения).

7. Оплата труда по договорам гражданско-правового характера

- 7.1. Одной из форм оплаты труда в ТюмНЦ СО РАН является оплата в соответствии с заключенным договором гражданско-правового характера (договор подряда; договор возмездного оказания услуг).
- 7.2. В договоре указывается вид выполняемой сотрудником работы (услуги), срок ее выполнения, сумма вознаграждения, либо график выплат (если в соответствии с условиями договора работа разделена на этапы), выплата вознаграждения (при высоком качестве выполнения работ), уменьшения размера вознаграждения (при нарушении сроков выполнения работ) и др.
- 7.3. Договоры гражданско-правового характера могут заключаться с работниками ТюмНЦ СО РАН независимо от категории персонала, а также со сторонними исполнителями (физическими лицами) работ (услуг).
- 7.4. Договоры гражданско-правового характера могут заключаться на любые виды работ (услуг), не противоречащие основной деятельности и Уставу ТюмНЦ СО РАН (ремонтные, оформительские, научно-исследовательские, научно-организационные, конструкторские, расчетные, юридические, консультационные, бытового обслуживания и другие).
- 7.5. Оплата по договорам гражданско-правового характера производится как из средств субсидии на выполнение государственного задания, так и средств от иной приносящей доход деятельности.

8. Условия оплаты труда руководителя учреждения, руководителей Подразделений, их заместителей и главных бухгалтеров

- 8.1. Условия оплаты труда руководителя учреждения 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.
- 8.2. Размер оклада руководителя 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 указывается в трудовом договоре руководителя учреждения либо в дополнительном соглашении к нему.
- 8.3. Оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30% ниже оклада руководителя учреждения.

- 8.4. Размер оклада руководителя Подразделения определяется ПКГ должностей научных работников и руководителей структурных подразделений.
- 8.5. Оклады заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений учреждения, за исключением окладов заместителей главного бухгалтера устанавливаются на 10-20% ниже окладов руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений.
- 8.6. Руководителю учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:
- за интенсивность и высокие результаты работы; премиальные выплаты по итогам работы.
- 8.7. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения осуществляется по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации за достижение высоких результатов работы руководителя учреждения с указанием размера такой выплаты.
- 8.8. Премииальные выплаты по итогам работы осуществляются руководителю учреждения 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.
- 8.9. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой 3 настоящего Положения в зависимости от условий труда.
- 8.10. Заместители руководителя учреждения и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 3 и 4 настоящего Положения в зависимости от условий их труда.
- 8.11. 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) в соответствии с ведомственными нормативными документами.
- 8.12. Выплата материальной помощи руководителю учреждения производится по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации на основании подтверждающих документов в следующих случаях:
- вступление в брак руководителя учреждения (в размере оклада);
 - рождение ребенка у руководителя учреждения (в размере оклада);

- смерть супруга, супруги, родителей, детей руководителя учреждения (в размере оклада);
- утрата или повреждение имущества руководителя учреждения в связи с несчастным случаем, стихийным бедствием (в размере оклада);
- 50-летие, 60-летие руководителя учреждения и далее каждые пять лет (в размере оклада);
- болезнь руководителя учреждения свыше одного месяца подряд (в размере оклада).

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

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

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

8.16. Решение об оказании материальной помощи заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения и работникам принимается руководителем учреждения на основании мотивированного письменного заявления соответствующего работника и документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи.

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ /
КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ**

1.ПКГ должностей научно-технических работников второго уровня		
4 квалификационный уровень		
Стажер-исследователь		22 440
Лаборант-исследователь		22 440
2.ПКГ должностей научно-технических работников третьего уровня		
1 квалификационный уровень		
Инженер-исследователь		22440
3.ПКГ должностей научных работников и руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень		
Младший научный сотрудник		27 445
Младший научный сотрудник с ученой степенью кандидат наук		30 981
Научный сотрудник		30 190
Научный сотрудник с ученой степенью кандидата наук		33 726
Научный сотрудник с ученой степенью доктора наук		38 441
2 квалификационный уровень		
Заведующий аспирантурой		32 000
Заведующий аспирантурой с ученой степенью кандидата наук		35 536
Заведующий аспирантурой с ученой степенью доктора наук		40 251
Старший научный сотрудник		32000
Старший научный сотрудник с ученой степенью кандидата наук		35 536
Старший научный сотрудник с ученой степенью доктора наук		40 251
3 квалификационный уровень		
Заведующий сектором, группой, заместитель заведующего отдела		37 000
Ведущий научный сотрудник с ученой степенью кандидата наук		40 536
Ведущий научный сотрудник с ученой степенью доктора наук		45 251
4 квалификационный уровень		
Главный научный сотрудник с ученой степенью доктора наук		51 551

Заведующий лабораторией, отделом		43 300
Заведующий лабораторией с ученой степенью кандидата наук		46 836
Заведующий лабораторией с ученой степенью доктора наук		51 551
Ученый секретарь		43 300
Ученый секретарь с ученой степенью кандидата наук		46 836
Ученый секретарь с ученой степенью доктора наук		51 551
5 квалификационный уровень		
Директор филиала, обособленного подразделения		46 800
4.ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень		
Кассир, архивариус, делопроизводитель, комендант, секретарь, агент по закупкам		22 440
2 квалификационный уровень		
Старший : кассир, архивариус, делопроизводитель, комендант, секретарь, агент по закупкам		22 440
5.ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень		
Инспектор по кадрам, лаборант, техник, техник – программист, архивариус, секретарь руководителя		22 440
2 квалификационный уровень		
Заведующий: канцелярией, архивом, спецчастью, складом (центральным складом, инструментальным складом), хозяйством, базой, Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший» Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория (Инспектор по кадрам, лаборант, техник, техник – программист, архивариус, секретарь руководителя)		22 440
3 квалификационный уровень		
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория (Инспектор по кадрам, лаборант, техник, техник – программист, архивариус, секретарь руководителя)		22 800
4 квалификационный уровень		

Мастер (участка, цеха); мастер участка (включая старшего); механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»		23 600
5 квалификационный уровень		
Начальник гаража, начальник ремонтного цеха.		24 700
6.ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень		
Бухгалтер; документовед; инженер; инженер-лаборант; инженер (специалист) по охране труда; инженер по патентной и изобретательской работе; инженер-программист (программист); инженер-энергетик (энергетик); специалист по защите информации; специалист по кадрам; специалист (контрактный управляющий) по закупкам; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; юрисконсульт, инженер-технолог (технолог)		25 100
2 квалификационный уровень		
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория : бухгалтер; документовед; инженер; инженер-лаборант; инженер (специалист) по охране труда; инженер по патентной и изобретательской работе; инженер-программист (программист); инженер-энергетик (энергетик); специалист по защите информации; специалист по кадрам; специалист (контрактный управляющий) по закупкам; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; юрисконсульт		25 700
3 квалификационный уровень		

Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория : бухгалтер; документовед; инженер; инженер-лаборант; инженер (специалист) по охране труда; инженер по патентной и изобретательской работе; инженер-программист (программист); инженер-энергетик (энергетик); специалист по защите информации; специалист по кадрам; специалист (контрактный управляющий) по закупкам; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; юрисконсульт		25 900
4 квалификационный уровень		
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование « ведущий »: бухгалтер; документовед; инженер; инженер-лаборант; инженер (специалист) по охране труда; инженер по патентной и изобретательской работе; инженер-программист (программист); инженер-энергетик (энергетик); специалист по защите информации; специалист по кадрам; специалист (контрактный управляющий) по закупкам; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; юрисконсульт;		27 560
5 квалификационный уровень		
Главные специалисты в отделах: инженер, экономист, юрисконсульт; заместитель главного бухгалтера, инженер-технолог (технолог)		29 752
7. ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"		
1 квалификационный уровень		
Начальник производственного отдела, начальник юридического отдела, руководитель контрактной службы, начальник отдела охраны труда, начальник отдела кадров	1	32 058
2 квалификационный уровень		
Главный юрисконсульт, главный энергетик, главный инженер	1	32 267
8. ПКГ "Должности работников сельского хозяйства третьего уровня"		
1 квалификационный уровень		
Зоотехник		22 440
9. ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"		
2 квалификационный уровень		
Библиотекарь		22 440
10. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень		

Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, уборщик производственных и служебных помещений, уборщик территории, подсобный рабочий, сторож (вахтер), рабочий по уходу за животными (оленовод)		22 440
11. ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень		
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, водитель автомобиля, тракторист		22 440
2 квалификационный уровень		
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования		22 440

Всего прошнуровано, пронумеровано,
скреплено печатью 21 (двадцать один) лист.

Ведущий специалист по кадрам ТюмНЦ СО РАН

Смирнов

« 09 »

сентября 2023 г.

Смирнов

