

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ НАУКИ
СПЕЦИАЛЬНАЯ АСТРОФИЗИЧЕСКАЯ ОБСЕРВАТОРИЯ
РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК
(САО РАН)

пос. Нижний Архыз

П Р И К А З

28 апреля 2020 года

38-К

§ 1

УТВЕРДИТЬ и ввести в действие с 1 апреля 2020 года Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Специальной астрофизической обсерватории Российской академии наук (приложение № 1).

§ 2

Планово-экономическому отделу оформить дополнительные соглашения к трудовым договорам работников о внесении соответствующих изменений согласно приложению № 1 к Положению об оплате труда работников САО РАН.

§ 3

Бухгалтерии привести должностные оклады работников в соответствие с приложением № 1 Положения об оплате труда работников САО РАН.

Директор,



В.В.Власюк

«СОГЛАСОВАНО»

«УТВЕРЖДАЮ»

Председатель первичной профсоюзной
организации CAO РАН

Директор CAO РАН



Габдеев М.М.

2020 г.



Власюк В.В.

2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

Федерального государственного бюджетного учреждения науки Специальной астрофизической обсерватории Российской академии наук

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Специальной астрофизической обсерватории Российской академии наук (далее CAO РАН, Учреждение) (далее Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации,

постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 № 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",

приказом Федерального агентства научных организаций от 15 апреля 2016 г. N 16н "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений сферы научных исследований и разработок, подведомственных Федеральному агентству научных организаций",

приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 № 822 "Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях", от 29.12.2007 № 818 "Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях", от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", от 29.05.2008 № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", от 03.07.2008 № 305н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок", от 18 июля 2008 г. N 342н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации", от 31 августа 2007 г. N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии",

другими нормативными актами Российской Федерации.

1.2. Настоящее Положение разработано с учетом:
единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональных стандартов;
государственных гарантий по оплате труда;
перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утверждаемого Министерством труда и социальной защиты РФ;
перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утверждаемого Министерством труда и социальной защиты РФ;
рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
мнения профсоюзного комитета работников САО РАН;

1.3. Основные понятия и определения, используемые в настоящем Положении.

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 и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Базовый должностной оклад - минимальный должностной оклад работника САО РАН, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (далее должностной оклад).

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.

Квалификация работника - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

1.4. Настоящее Положение об оплате труда работников САО РАН (далее Положение) распространяется на всех работников Учреждения и регулирует порядок оплаты труда за счет всех источников финансирования (субсидий, средств от приносящей доход деятельности, грантов).

1.5. Заработная плата работников САО РАН (далее работники) не может быть ниже установленных Правительством РФ базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

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

1.7. В должностные оклады по должностям работников, занимающих штатные должности, по которым в соответствии с квалификационными требованиями предусмотрены ученые степени, включаются размеры выплат за ученую степень.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Всем работникам устанавливаются должностные оклады.

2.2. Размеры должностных окладов устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп), утверждаемых уполномоченным федеральным органом исполнительной власти (далее соответственно - профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни) с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда.

2.3. Профессии и должности работников, входящие в одну профессиональную квалификационную группу (далее ПКГ), структурируются по квалификационным уровням, в зависимости от сложности выполняемых работ и уровня квалификационной подготовки, необходимой для соответствующей профессии или должности.

2.4. Должности работников, не предусмотренные ПКГ, приравниваются по оплате труда на основании Единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих к соответствующим ПКГ и квалификационным уровням.

Должностные оклады по отсутствующим в ПКГ должностям устанавливаются по аналогии с имеющимися должностями и квалификационными уровнями.

2.5. Должностные оклады работников первого квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы первого уровня устанавливаются в размере не ниже минимального размера оплаты труда в Российской Федерации.

2.6. Размеры должностных окладов работников по квалификационным уровням соответствующих ПКГ приведены в Приложении 1 к настоящему Положению.

2.7. При увеличении минимального размера оплаты труда в Российской Федерации, должностные оклады всех работников корректируются в сторону повышения с соблюдением дифференциации в размерах по квалификационным уровням соответствующих ПКГ.

2.8. С учетом финансово-экономического положения Учреждения может производиться корректировка должностных окладов в сторону их повышения с соблюдением дифференциации в размерах должностных окладов по квалификационным уровням соответствующих ПКГ. Корректировка должностных окладов производится в соответствии с п. 2.2. настоящего Положения.

2.9. Изменения (корректировки) размеров должностных окладов работников производится приказом директора путем внесения изменений в Приложение 1 к настоящему Положению.

2.10. Условия оплаты труда (в том числе фиксированный размер должностного оклада работника, доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера) указываются в трудовом договоре с работником.

Изменение условий трудового договора оформляется дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью трудового договора.

2.11. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату ([статья 151](#) Трудового кодекса РФ).

Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы ([статья 60.2](#) Трудового кодекса РФ).

Дополнительная работа оформляется путем заключения с работником отдельного соглашения о выполнении дополнительной работы. На основании указанного соглашения издается приказ о поручении дополнительной работы.

2.12. В целях равномерного распределения расходов на оплату отпусков в течение года Учреждением формируются резервы предстоящих расходов на оплату отпусков.

Формирование резервов на оплату отпусков производится независимо от источника финансового обеспечения выплат, подлежащих учету при исчислении среднего заработка.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. С учетом условий труда, работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера.

3.2. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.3. В трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником предусматриваются размеры выплат компенсационного характера в случае выполнения им работ в следующих условиях:

3.3.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Размер повышения оплаты труда составляет 4 процента должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.3.2. Работнику, привлеченному по инициативе работодателя к сверхурочной работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени, производится повышенная оплата. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.3.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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

3.3.4. Каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) дополнительно оплачивается в соответствии с нормой, установленной Коллективным договором.

3.3.5. За работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается процентная надбавка в размере и порядке, определенном постановлением Правительства Российской Федерации.

Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, не выплачивается:

- работникам, освобожденным от занимаемых должностей;
- работникам, в отношении которых допуск к государственной тайне на постоянной основе прекращен;
- работникам, освобожденным от работы на постоянной основе со сведениями, составляющими государственную тайну, приказом (распоряжением) директора САО РАН;
- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им установленного возраста;
- работникам, находящимся в отпуске без сохранения заработной платы.

Выплата надбавки прекращается со дня, следующего за днем освобождения от должности, прекращения допуска к государственной тайне на постоянной основе, освобождения от работы на постоянной основе со сведениями, составляющими государственную тайну.

3.3.6. К должностному окладу работников, выполняющих работы непосредственно на объектах САО РАН, расположенных на Верхней научной площадке (на абсолютной высоте над уровнем моря свыше 2000 метров), устанавливается высокогорный коэффициент 1,3.

Оплата с применением высокогорного коэффициента производится за часы, фактически отработанные на Верхней научной площадке.

3.4. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к должностному окладу по соответствующим ПКГ.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу, работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

4.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются трудовым договором с работником с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда конкретного работника.

Не допускается установление в трудовых договорах стимулирующих выплат, не мотивирующих работников к качественному и эффективному выполнению трудовых обязанностей.

4.3. При формировании показателей и критериев оценки эффективности труда конкретного работника учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- своевременное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

4.4. Для работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, дополнительно учитывается:

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

выполнение особо важных и срочных работ.

4.5. Показатели и критерии оценки эффективности труда научных работников для назначения стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются Положением о порядке и условиях применения выплат стимулирующего характера научным сотрудникам и руководителям научных и научно-технических подразделений САО РАН, утверждаемым директором по предложению Ученого Совета САО РАН.

4.6. Размеры стимулирующих выплат по квалификационным уровням соответствующих ПКГ работников САО РАН утверждаются приказом директора в абсолютном размере. Размер стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы научным сотрудникам и руководителям научных и научно-технических подразделений САО РАН, определяется приказом директора, исходя из их индивидуальных показателей результативности и размера средств, выделяемых на эти цели.

4.5. По причинам несоответствия работника установленным в трудовом договоре показателям и критериям оценки эффективности его труда, некачественного или несвоевременного выполнения работы (задания) размер стимулирующей выплаты может быть уменьшен, либо выплата может быть прекращена директором самостоятельно, либо по представлению непосредственного руководителя работника.

Служебная записка (представление) руководителя подразделения должна содержать обоснования отмены или уменьшения размера выплаты (акты, объяснительные записки работника и т.п.).

4.7. При отсутствии или недостаточности финансовых средств директор вправе приостановить стимулирующие выплаты либо уменьшить их размеры.

Указанное решение принимается в отношении всех работников Учреждения и не может носить индивидуального характера.

4.7. Премияльные выплаты.

4.7.1. Премирование производится в целях усиления материальной заинтересованности работников в своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей, повышении качества выполняемой работы и уровня ответственности за порученный участок работы.

Применение премий должно учитывать индивидуальные качества работника, стимулировать его личную заинтересованность в результатах работы САО РАН.

4.7.2. Общими для всех категорий работников являются следующие показатели, при выполнении которых производится премирование:

- успешное и добросовестное выполнение должностных обязанностей;
- успешное завершение определенного периода (месяца, квартала, года);
- результаты работы Учреждения в целом и его структурных подразделений;

4.7.3. Премии могут выплачиваться всем работникам либо отдельным работникам персонально.

4.7.4. Премирование работников производится в пределах фонда оплаты труда по результатам работы за месяц, квартал, год, а также единовременно.

4.7.5. Премияльные выплаты могут также производиться:

- по итогам выполнения особо важных, ответственных и срочных работ, особо важных заданий и поручений;
- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за качественную подготовку и проведение мероприятий (конференций и иных важных организационных мероприятий), связанных с основной деятельностью САО РАН;
- за достижение высоких научных результатов;
- за значительный вклад в обеспечение деятельности по оказанию платных услуг и иной приносящей доход деятельности.
- при увольнении работников в связи с выходом на пенсию или по состоянию здоровья.

Премияльные выплаты по указанным основаниям производятся как по инициативе директора, так и по представлению руководителей подразделений (непосредственных руководителей работников) в виде служебной записки с обоснованием необходимости премирования конкретного работника.

4.7.6. Решение о выплате премии, в том числе о ее увеличении либо уменьшении, принимается директором с учетом мнения руководителей подразделений (непосредственных руководителей работников) и оформляется его приказом.

В приказе о премировании указываются конкретные основания для премирования.

4.7.7. Премияльные выплаты производятся при наличии финансовых средств.

4.7.8. Объем средств на выплату премий от суммы выплат стимулирующего характера в целом определяются директором. Размер премияльных выплат устанавливается в процентном отношении к должностному окладу работника или в абсолютном размере.

4.7.9. С учетом личного вклада в общие результаты работ размер премии может быть увеличен отдельным работникам по представлению непосредственного руководителя работника.

4.7.10. Премияльные выплаты в адрес одного работника могут быть установлены одновременно по нескольким основаниям.

4.7.11. Размер премияльных выплат работникам, состоящим в штате подразделений, участвующих в оказании платных услуг и иной приносящей доход деятельности Учреждения, может быть увеличен с учетом доходов Учреждения от указанной деятельности.

4.7.12. Работники, на которых за совершение дисциплинарного проступка наложено дисциплинарное взыскание, не подлежат премированию в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

По ходатайству непосредственного руководителя работника выплата премии может быть произведена и при наличии у работника дисциплинарного взыскания.

4.7.13. Премияльные выплаты также производятся в связи с увольнением сотрудника по причине выхода на пенсию. Размер премии определяется нормой, принятой в Коллективном договоре.

5. Условия оплаты труда директора, его заместителей, главного бухгалтера, главного инженера.

5.1. Условия оплаты труда и размер должностного оклада директора определяются трудовым договором, заключаемым с ним руководством федерального органа исполнительной власти, выполняющего функцию учредителя по отношению к САО РАН, в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации.

5.2. Должностные оклады заместителей директора, главного бухгалтера и главного инженера устанавливаются приказом директора на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора.

5.3. Выплаты стимулирующего характера директору выплачиваются по решению руководства федерального органа исполнительной власти, выполняющего функцию

учредителя по отношению к САО РАН, с учетом достижения показателей эффективности деятельности САО РАН и директора.

5.4. Заместители директора, главный бухгалтер и главный инженер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами 3 и 4 настоящего Положения в зависимости от условий их труда.

6. Условия оплаты труда отдельных категорий работников

6.1. Должностные оклады рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы), устанавливаются в размере должностных окладов работников четвертого квалификационного уровня ПКГ второго уровня.

Перечень особо важных и ответственных работ приведен в Приложении 2 к настоящему Положению.

6.2. Водителям автомобилей выплачивается надбавка к должностному окладу за присвоенную квалификационную категорию в размерах:

водителям автомобилей 2-го класса - 15 процентов,
1-го класса - 25 процентов оклада.

6.3. Для отдельных работников подразделений САО РАН, участвующих в оказании платных услуг и иной приносящей доход деятельности Учреждения, может применяться сдельная система оплаты труда. При сдельной системе оплаты труда фиксированный размер заработной платы работника не устанавливается.

Заработная плата работника определяется исходя из количества (объема) выполненной работы (оказанной услуги) и установленных расценок на единицу выполненной работы, услуги.

Размер сдельных расценок на единицу выполненной работы (оказанной услуги) утверждается директором на основе соответствующих сметных расчетов.

Руководителям указанных подразделений может производиться доплата, исходя из количества (объема) выполненной подразделением работы (оказанной услуги).

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников САО РАН

Приложение № 1 к положению об оплате труда.

		Должности работников сферы научных исследований и разработок (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 3 июля 2008 г. N 305н)			Общепроф. должн. руководит., спец-тов и служащих (Пр. Минздравсоцр. РФ от 29.05.2008г. N 247н)	Общепроф. работ. (Пр. Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 г. N 248н)	Должн. работ. образ- (Пр. Минздравсоцразвития РФ от 5.05.2008 г. N 216н)	Должн. мед. и фарм. работ. (Пр. Минздравсоцразвития РФ от 6.08.2007 г. N 526)	Должн. оклад (руб.) с 01.02.20г.	Стимулирующая надбавка (руб.)
		Должности науч-технических работников	Должности научных работников	Должности руководителей структурн. подразд.						
ПКГ первого уровня	1 кв.				кассир; комендант; статист	уборщики производственных и служебных помещений; дворник, контролер, кладовщик, разнорабочий (1, 2, 3 разр. ЕТКС),	помощник воспитателя;	санитарка;	12130	300
	2 кв.у					Старший контролер			12500	500
ПКГ второго уровня	1 кв.	Техник;				водитель автомобиля, рабочий по складу, кладовщик, оператор СБО, разнорабочий (4-5 разр. ЕТКС)	младший воспитатель; повар		12500	500
	2 кв. уровень	Техник- II категории			завед. канцелярией; заведующий хозяйством; зав. складом., старший диспетчер, долж. служ. первого кв. ур., по к-рым уст. произв. д. наим. "старший"	водитель автобуса; слесарь-сантехник; слесарь по ремонту котельного оборудования, электрогазосварщик; машинист паровых котлов, слесарь по ремонту автомобилей, слесарь-сборщик, слесарь механо-сборочных работ, плиточник, плотник (6-7 разр. ЕТКС)			13000	500
	3 кв. уровень	Техник- I категории, техник-смотритель, лаборант СБО, лаборант ХВС			завед. КОНОм, заведующий канцелярией, кассир.	наим. проф. рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 разр. ЕТКС. - гальваник	воспитатель (без в/о!)	медицинская сестра;	14000	1000
	4 кв. уровень	Лаборант-исследователь (без в/о); стажер-исследователь (без в/о), старший лаборант			мастер участка (вкл. старшего); механик; Долж. служ. первого кв. уровня, по к-рым может устанав. произ. д. наим. "ведущий"	Наим. проф. рабочих, пред. 1-3 кв. ур. наст. ПКГ, выполн. важные (ос. важные) и ответств. (особо ответств.) работы: э/монтер по обслуживанию э/оборудования; слесарь механосборочных работ; станочник широкого профиля; слесарь-сборщик, слесарь-электромонтер, слесарь-электрик, электрогазосварщик, токарь, оптик, механик, слесарь-ремонтник, слесарь КИПиА (9-11 разр. ЕТКС)	старший воспитатель (без в/о!), муз. работник	фельдшер; медицинская сестра врача общей практики	15000	1000

ПКГ третьего уровня										
	5 кв.				начальник участка; начальник смены (участка); начальник цеха (участка)(без в/о)				16500	1500
	1 кв. уровень	Инж.-проектир.; лабор.-иссл.(с в/о); стажер-исследователь (с в/о)			бухгалтер; инженер; инж.по охране окр. среды (эколог); специалист в области охраны труда; технический редактор; переводчик; спец. по кадрам;юрисконсульт; спец. по связям с общественн; экономист, инженер по ГО и ЧС,спец. по защите гос. тайны., инженер-конструктор, мастер ЦТВС				16500	1500
	2 кв. уровень		мл. науч. сотр. (без у/с)		Долж. служ. первого кв. уровня, по к-рым может устанавли. II внутридолжн.категор. Старший библиотекарь, ст. архивист				18500	1500
	3 кв. уровень	Инженер-проектировщик I категории;	научный сотрудник (без у/с)		Долж. служ. первого кв. уровня, по к-рым может устанавли. I внутридолжн.категор.(ст. инженер, ст. экономист, ст. бухгалтер, старший инженер-эколог, ст.товаровед)		Воспитатель (с в/о!), Зав. Образоват. Отделом	врачи общей практики (семейные врачи)*(2)	19000	1500
	4 кв.уровень	инженер проекта,			То же,по к-рым может устан.должн.наим. "ведущий" : ведущий юрисконсульт, вед. специалист по кадрам,, вед. инженер, вед.бухгалтер, помощник директора по организационным вопросам,главный библиограф, гл. библиотекарь, зав.ред.группой		старший воспитатель (с в/о!;)		20500	1500
	5 кв.		ст. научный сотрудник (без у/с)		Гл. спец. в отделах,лабор., мастерских; зам. глав. Бухгалтера				21500	2000
1 кв. уровень			младший научный сотрудник (без у/с)						21500	2000
			научный сотрудник (кфмн)		Зав.ПЭО, нач. ОДО, нач-ки участков (АТО, ЦТВС , ЖКХ, АХО, дет. сада, Мак. Маст.)		Завед.(нач.) структ. подразд.: отделом	завед.структ. подразд. (отделом, отделением, лабор.)	22000	2000

ПКГ четвертого уровня	2	кв. уровень		ст. научный сотрудник (кфмн)		Главный энергетик; нач СЭКов				24500	2000
				ст. научный сотрудник (дфмн)						28500	2500
	3	кв. уровень		вед. научный сотрудник (кфмн)		Начальник (заведующий) филиала, другого обособл. структ. подразд				29000	2500
				ведущий научный сотрудник (дфмн)	Завед. научно-иссл. лабор. (кфмн), входящим в состав научно-иссл. отдела;					33000	2500
	4	кв.		главный научный сотрудник	Завед. научно-иссл. лабораторией (дфмн), ученый секретарь;					37000	3000
	5	кв.			Начальник (заведующий) обособленного подразделения					39000	3000

Директор



В.В.Власюк

Перечень
особо важных и ответственных работ,
при выполнении которых работникам устанавливаются оклады по высшему
квалификационному уровню соответствующей ПКГ

1. Оптические работы.

1.1. Изготовление особо точных (до долей микрона) механических деталей, с толщинами и кромками выше требований, установленных отраслевым стандартом оптической промышленности, и узлов для уникальных оптико-механических и оптико-электронных систем спецтехники с индивидуальной подгонкой и регулировкой, требующих высоких профессиональных навыков (в т.ч. инженерных).

1.2. Нанесение специальных покрытий (до 25 слоев) на оптические детали, не предусмотренных разработками в промышленности руководящими материалами.

1.3. Сборка, юстировка и доводка уникальных оптико-механических и оптико-электронных систем спецтехники, не имеющих зарубежных и отечественных аналогов.

1.4. Установка, совместная регулировка и юстировка комплексов (систем) спецтехники, не имеющих аналогов, с использованием вычислительной техники, видео- и телевизионной техники.

2. Монтажно-регулирующие работы.

2.1. Монтаж, сборка, регулировка, испытание и сдача особо сложных и ответственных узлов и изделий, специальной техники.

2.2. Монтаж и обработка схем высокой сложности для радиоустройств и опытных образцов.

2.3. Настройка и испытание опытных и экспериментальных приемных, передающих, телевизионных, звукозаписывающих и других радиоустройств.

2.4. Монтаж, наладка, ремонт систем связи на действующих кабелях большой емкости.

2.5. Электрические измерения с применением сложных контрольно-измерительных средств на действующих магистральных кабелях с обеспечением особого режима.

3. Контрольно-измерительные работы.

3.1. Контроль и приемка особо ответственных материалов, деталей, узлов и готовой спецтехники всех видов с применением сложных контрольно-измерительных средств, специального и универсального инструмента.

3.2. Поверка и наладка сложных и особо ответственных контрольно-измерительных приборов, работающих с применением оптико-механических и гидравлических систем.

3.3. Участие в исследовании дефектов, выявленных при контроле и испытаниях изделий специальной техники и в разработке мероприятий по их устранению.

4. Механическая обработка.

4.1. Механическая обработка особо сложных и ответственных дорогостоящих узлов и деталей изделий, специальной техники и специального инструмента, в том числе по 0-2 классам точности, имеющих несколько сопрягаемых криволинейных и цилиндрических поверхностей, труднодоступных для обработки и измерений мест с применением специального режущего инструмента и оптических устройств, на

металлорежущих станках различных типов и моделей, а также с применением метода совмещенной плазменной и механической обработки.

4.2. Выполнение сложных по нарезанию высокого класса точности зубьев различных профилей и модулей, нарезание всевозможных резьб и спиралей на универсальных и оптических делительных головках с выполнением необходимых расчетов.

5. Слесарно-сборочные работы.

5.1. Сборка, регулировка, испытание и сдача особо сложных и ответственных деталей и узлов изделий, специальной техники, изготовление специального инструмента.

5.2. Ремонт, наладка и юстировка деталей и изделий без применения специализированных измерительных комплексов, вскрытие несгораемых шкафов и внутренних ящиков сейфов импортного и отечественного производства с различными типами замков.

6. Сварочные работы.

6.1. Дуговая, плазменная, газовая и электросварка особо сложных, миниатюрных и ответственных конструкций, деталей, узлов изделий, специальной техники из различных сталей, цветных металлов и сплавов для работы под динамическими и вибрационными нагрузками.

6.2. Сварка экспериментальных конструкций из металлов и сплавов с ограниченной свариваемостью, а также из титана и титановых сплавов.

7. Пуско-наладочные, ремонтные и монтажные работы.

7.1. Ремонт, монтаж, демонтаж, испытание и регулировка особо сложного, уникального оборудования, экспериментального и опытного оборудования, применяемого в изготовлении специальной техники, по 5-6 квалитетам точности с применением специального режущего и измерительного инструмента и приспособлений.

7.2. Наладка механических и электротехнических устройств, в том числе многооперационных станков с программным управлением, для обработки деталей, требующих большого количества перестановок и комбинированного крепления.

7.3. Ремонт, наладка, проверка и сдача в эксплуатацию, сложных и особо сложных изделий и схем автоматики, телемеханики, связи, обработки информации, электронно-механических изделий и схем, а также специальной техники, оснащенной информационно-измерительными системами, микропроцессорами, средствами вычислительной техники без применения специализированных измерительных комплексов и аппаратуры тестирования.

7.4. Монтаж, наладка, ремонт систем связи, подъемного оборудования, систем вентиляции и кондиционирования воздуха, компрессорных установок, холодильных машин.

7.5. Монтаж, ремонт, техническое обслуживание, испытание, регулировка и юстировка особо сложных, уникальных и опытных оптических приборов, визуальная проверка приборов, шлифование оптических деталей, полировка, доводка поверхностей призм и линз, определение степени износа деталей и узлов.