

Приложение
Утверждено приказом
ИГМ СО РАН
от 18 октября 2021г.
№ 82-09

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников
федерального государственного бюджетного учреждения науки
Института геологии и минералогии им. В.С. Соболева
Сибирского отделения Российской академии наук
(ИГМ СО РАН).

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников ИГМ СО РАН разработано в соответствии с "Примерным положением 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», утвержденному приказом Минобрнауки России от 01 февраля 2021г. № 72.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников ИГМ СО РАН 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).

1.3. Система оплаты труда, включающая размеры окладов (должностных окладов) (далее – окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год из финансового обеспечения ИГМ СО РАН.

1.4. Экономия фонда оплаты труда может использоваться для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с коллективным договором и другими локальными нормативными актами ИГМ СО РАН о выплатах социального характера.

1.5. Размер заработной платы определяется в соответствии с системой оплаты труда работников ИГМ СО РАН, 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 раздельно по каждой из должностей.

1.6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником

полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

1.7. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

2. Порядок и условия оплаты труда работников Института.

2.1. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. N 822;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. N 818;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением комиссии;
- мнения представительного органа работников;
- систем нормирования труда, определяемых 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. Размеры окладов работников, занимающих научные должности, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 03 июля 2008 г. N 305н.

При установлении должностных окладов сотрудникам, занимающим научные должности, применяются повышающие коэффициенты. В повышающих коэффициентах к окладам по научным должностям, по которым в соответствии с квалификационными требованиями предусмотрены ученые степени, учитываются доплаты за наличие у работников ученой степени.

Размеры окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей руководителей, специалистов и служащих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н.

Размеры окладов работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения профессий к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 248н.

2.3. Размеры окладов работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде схем окладов.

2.4. С учетом финансового обеспечения выполнения ИГМ СО РАН государственного задания размеры окладов по соответствующим должностям и профессиям могут корректироваться в сторону их повышения.

2.5. Оклады заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений ИГМ СО РАН, за исключением должностного оклада заместителя главного бухгалтера, устанавливаются на 10 - 20% ниже окладов (должностных окладов) руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений.

2.6. Оплата труда работников профессорско-преподавательского состава производится в соответствии с приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 01 февраля 2021г. № 71 "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 «Образование».

2.7. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням научных работников, специалистов и рабочих, применяемые в ИГМ СО РАН, приведены в приложении № 1 к настоящему положению.

2.8. С учетом условий труда работникам ИГМ СО РАН устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.9. Работникам ИГМ СО РАН устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

3.1. Выплаты компенсационного характера работникам ИГМ СО РАН производятся с учетом условий труда и в соответствии с «Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных, бюджетных, автономных, казенных учреждениях», утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. N 822.

3.2. Работникам ИГМ СО РАН производятся следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- 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);

3.3. Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производятся в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса РФ и по результатам специальной оценки условий труда.

Районный коэффициент на территории Новосибирской области применяется в размере 20% и начисляется на все виды выплат заработной платы.

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 ИГМ СО РАН устанавливается доплата по соглашению сторон, размер которой устанавливается с учетом содержания и объема дополнительной работы.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса РФ и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время". Минимальный размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20% оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время. Расчет повышения оплаты труда за работу в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника учреждения на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время работникам устанавливается локальным нормативным актом в ИГМ СО РАН и трудовым договором.

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

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с целью поощрения работников за выполненную работу и в соответствии с «Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях», утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818.

В ИГМ СО РАН могут устанавливаться следующие виды стимулирующего характера:

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

4.2. На выплаты стимулирующего характера направляются средства субсидий из федерального бюджета и средства внебюджетных источников в пределах фонда оплаты труда, сформированного из всех источников.

4.3. Конкретный размер стимулирующей выплаты может определяться как в процентах к окладу работника, так и абсолютном размере.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

4.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников устанавливаются с учетом разрабатываемых в ИГМ СО РАН показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

4.4.1. При установлении выплат стимулирующего характера всем категориям работников учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество, новаторство и внедрение современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;
- другие показатели и условия.

4.4.2. При установлении выплат стимулирующего характера научным работникам учитывается:

- 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;
- организация 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, получение охранных документов, 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.
- другие показатели и условия.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера научным работникам и руководителям Института за счет средств субсидии из федерального бюджета предусмотрены в приложении № 2 к настоящему Положению.

4.4.3. При установлении выплат стимулирующего характера работникам, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, учитываются:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- повышения технического уровня качества обслуживания и производительности труда, снижения себестоимости продукции через экономию всех видов расходов;
- выполнение особо важных и срочных работ;
- другие показатели и условия.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера рабочим в обслуживающих подразделениях ИГМ СО РАН предусмотрены в приложении № 3 к настоящему Положению.

4.4.4. При установлении выплат стимулирующего характера административному, инженерно-техническому персоналу в научных подразделениях, во вспомогательных и обслуживающих подразделениях ИГМ СО РАН учитываются:

- успешное и качественное выполнение работником должностных обязанностей;
- инициатива и применение в работе новых форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью ИГМ СО РАН;
- выполнение порученной дополнительной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Института;
- качественная подготовка и своевременное представление отчетности;
- участие в выполнении особо важных и срочных работ;
- другие показатели и условия.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера административным, инженерно-техническим работникам и рабочим в научных подразделениях предусмотрены в приложении № 4 к настоящему Положению.

5. Условия оплаты труда директора Института, его заместителей и главного бухгалтера.

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

5.2. Размер должностного оклада директора Института определяется Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, и отражается в трудовом договоре, либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с директором Института.

5.3. Оклады заместителей директора и главного бухгалтера ИГМ СО РАН устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада директора.

5.4. Директору учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

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

5.6. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются директору Института 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 ИГМ СО РАН и директора Института.

5.7. Директору Института устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 3 настоящего Положения в зависимости от условий его труда.

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

5.9. Соотношение среднемесячной заработной платы директора Института, заместителей директора, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников ИГМ СО РАН (без учета заработной платы директора, заместителей руководителя и главного бухгалтера) не может превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя,

заместителей руководителя, главного бухгалтера), установленный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20 ноября 2018 г. N 64н.

6. Другие вопросы.

6.1. Выплата материальной помощи директору Института производится в порядке и размере, установленными приказом Минобрнауки России от 01.02.2021 № 72.

6.2. Условия выплаты материальной помощи заместителям директора, главному бухгалтеру и работникам, ее конкретные размеры устанавливаются Коллективным договором.

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

6.4. Работникам ИГМ СО РАН при наличии средств по фонду оплаты труда могут выплачиваться иные выплаты социального характера (в том числе в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам и праздникам, в связи с получением государственных наград Российской Федерации и ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации).

6.5. Неотъемлемой частью настоящего Положения являются приложения:

- приложение № 1 «Размеры должностных окладов работников Института»;
- приложение № 2 «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера научным работникам и руководителям Института за счет средств субсидии из федерального бюджета»;
- приложение № 3 «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера рабочим в обслуживающих подразделениях Института»;
- приложение № 4 «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера административным, инженерно-техническим работникам и рабочим в научных подразделениях»;
- приложение № 5 «Порядок и условия оплаты труда профессорско-преподавательского состава ИГМ СО РАН».

СОГЛАСОВАНО:

Зам. директора
по научной работе, д.г.-м.н.

В.Н. Реутский

Зам. директора
по научной работе, д.г.-м.н.

С.З. Смирнов

Главный бухгалтер

И.А. Еремина

Главный юристконсульт

С.Ю. Никифорова

Председатель
профсоюзного комитета, к.г.-м.н.

В.В. Хлестов

Размеры должностных окладов работников Института

с 01.10.2021

Должность по единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий и единому квалификационному справочнику должностей руководителей и служащих	Профессионально-квалификационная группа (ПКГ) по Приказу Минздравооцразвития	Примечание	Номер пункта приложения по приказу Минобрнауки № 72 (для преподавателей и работников печатных средств № 71)	Оклад новый с 01.10.2021. (без учета повышающего коэффициента)	Повышающий коэффициент к окладу	Оклад новый с 01.10.21. (с учетом повышающего коэффициента)
Руководители						
Директор (со степенью доктора наук)				96 004		96004
Заместитель директора по научной работе (меньше на 10-30% от оклада директора)				67 203		67 203
Ученый секретарь (со степенью кандидата наук)			4 квалиф. ур. 3 групп.	34 300	1,1031	37 836
Заместитель директора по общим и социальным вопросам (меньше на 10-30% от оклада директора)				67 203		67 203
Научный руководитель				34 300	1,2405	42 549
Основные подразделения (лаборатории)						
в соответствии с приказами № 305н и 247н и приказом Минобрнауки № 72						
Заведующий лабораторией (со степенью кандидата наук)			4 квалиф. ур. 3 групп.	34 300	1,1031	37 836
Заведующий лабораторией (со степенью доктора наук)			4 квалиф. ур. 3 групп.	34 300	1,2405	42 549
Главный научный сотрудник (со степенью доктора наук)			4 квалиф. ур. 3 групп.	34 300	1,2405	42 549
Ведущий научный сотрудник (со степенью кандидата наук)			3 квалиф. ур. 3 групп.	30 800	1,1148	34 336
Ведущий научный сотрудник (со степенью доктора наук)			3 квалиф. ур. 3 групп.	30 800	1,2678	39 048
Старший научный сотрудник (со степенью доктора наук)			2 квалиф. ур. 3 групп.	27 300	1,3022	35 550
Старший научный сотрудник (со степенью кандидата наук)			2 квалиф. ур. 3 групп.	27 300	1,1295	30 835
Старший научный сотрудник (без ученой степени)			2 квалиф. ур. 3 групп.	27 300	1	27 300
Научный сотрудник (со степенью доктора наук)			1 квалиф. ур. 3 групп.	25 550	1,3229	33 800
Научный сотрудник (со степенью кандидата наук)			1 квалиф. ур. 3 групп.	25 550	1,1384	29 086
Научный сотрудник (без ученой степени)			1 квалиф. ур. 3 групп.	25 550	1	25 550
Младший научный сотрудник (со степенью кандидата наук)			1 квалиф. ур. 3 групп.	23 800	1,1486	27 337
Младший научный сотрудник (без ученой степени)			1 квалиф. ур. 3 групп.	23 800	1	23 800
Ведущий инженер	3.4		6.4	23 900	1	23 900
Ведущий электроник	3.4		6.4	23 900	1	23 900
Электроник 1 кат	3.3		6.3	22 400	1	22 400
Ведущий программист	3.4		6.4	23 900	1	23 900
Программист 1 кат	3.3		6.3	22 400	1	22 400
Программист 2 кат	3.2		6.2	22 400	1	22 400
Ведущий конструктор	3.4		6.4	23 900	1	23 900
Ведущий технолог	3.4		6.4	23 900	1	23 900
Технолог 1 кат	3.3		6.3	22 400	1	22 400
Инженер 1 кат	3.3		6.3	22 400	1	22 400
Инженер 2 кат	3.2		6.2	21 200	1	21 200
Инженер	3.1		6.1	19 600	1	19 600
Техник	2.1		5.1	13 800	1	13 800
Старший лаборант	2.2		5.2	15 100	1	16 000
Лаборант	2.1		5.1	13 800	1	13 800
Вспомогательные подразделения						
в соответствии с приказами Минздравооцразв № 247н и приказом Минобрнауки № 72						
Главный инженер				52 590	1	52 590

Главный энергетик	4.2		7.2	29 100	1	29 100
Заместитель главного инженера (меньше на 10-20 % от оклада главного инженера)				41 832	1	41 832
Главный метролог	3.5		6.5	25 800	1	25 800
Главный юрист-консульт	3.5		6.5	25 800	1	25 800
Главный бухгалтер (меньше на 10-30% от окл. директора)				67 203	1	67 203
Заместитель главного бухгалтера	3.5		6.5	25 800	1	25 800
Руководитель отдела по управлению кадрами и трудовыми отношениями	4.1		7.1	27 800	1	27 800
Заведующий редакционно-издательским отделом	4.1		7.1	27 800	1	27 800
Заведующий отделом инновационных программ	4.1		7.1	27 800	1	27 800
Заведующий АХО	3.5		6.5	25 800	1	25 800
Заведующий отделом по ОТиБ	4.1		7.1	27 800	1	27 800
Заведующий отделом подготовки специалистов	4.1		7.1	27 800	1	27 800
Заведующий участком спецавтотранспорта	3.5		6.5	25 800	1	25 800
Заведующий музеем	4.1		7.1	27 800	1	27 800
Заведующий механическим участком	3.5		6.5	25 800	1	25 800
Заведующий камерезным участком	3.5		6.5	25 800	1	25 800
Заведующий опытно-производственным участком прободготовки	3.5		6.5	25 800	1	25 800
Заведующий сектором, группой	3.5		6.5	25 800	1	25 800
Заведующий канцелярией	2.2		5.2	15 100	1	16 000
Специалист по персоналу 5 уровня и 6 уровня	3.4		6.4	23 900	1	23 900
Ведущий бухгалтер	3.4		6.4	23 900	1	23 900
Бухгалтер 1 кат	3.3		6.3	22 400	1	22 400
Бухгалтер-кассир 1 кат	3.3		6.3	22 400	1	22 400
Ведущий экономист	3.4		6.4	23 900	1	23 900
Экономист 2 кат	3.2		6.2	21 200	1	21 200
Ведущий инженер	3.4		6.4	23 900	1	23 900
Инженер 1 кат.	3.3		6.3	22 400	1	22 400
Инженер 2 кат.	3.2		6.2	21 200	1	21 200
Инженер	3.1		6.1	19 600	1	19 600
Юрист-консульт	3.1		6.1	19 600	1	19 600
Ведущий редактор	3.4		6.4	23 900	1	23 900
Жуожник-конструктор 1 кат.	3.3		6.3	22 400	1	22 400
Ведущий механик	3.4		6.4	23 900	1	23 900
Механик	2.4		5.4	17 100	1	17 100
Товаровед	3.1		6.1	19 600	1	19 600
Заведующий складом	2.2		5.2	15 100	1	16 000
Агент по снабжению	1.1		4.1	13 000	1	14 500
Делопроизводитель	1.1		4.1	13 000	1	14 500
Командант	1.1		4.1	13 000	1	14 500
Ведущий программист	3.4		6.4	23 900	1	23 900
Программист 1 кат	3.3		6.3	22 400	1	22 400
Программист 2 кат	3.2		6.2	21 200	1	21 200
Электроник 1 кат	3.3		6.3	22 400	1	22 400
Старший инспектор	2.2		5.2	15 100	1	16 000
Техник 1 кат	2.3		5.3	16 300	1	16 300
Старший диспетчер	2.2		5.2	15 100	1	15 100
Переводчик 1 кат.	3.3		6.3	22 400	1	22 400
Делопроизводитель (профстандарт)	1.1		4.1	13 000	1	14 500
Патентовед (профстандарт)	3.1		6.1	19 600	1	19 600
Сетевой администратор (профстандарт)	3.1		6.1	19 600	1	19 600
Старший программист (профстандарт)	3.2		6.2	21 200	1	21 200
Специалист по закупкам (профстандарт)	3.1		6.1	19 600	1	19 600
Старший специалист по закупкам (профстандарт)	3.2		6.2	21 200	1	21 200
Секретарь руководителя (профстандарт)	3.1		6.1	19 600	1	19 600
Специалист по охране труда 6 ур (профстандарт)	3.1		6.1	19 600	1	19 600
Специалист по охране труда 7 ур (профстандарт)	3.4		6.4	23 900	1	23 900
Редактор	3.2	в соответствии с приказом Минздравсоцразв № 342н и приказом Минобрнауки № 71	9.2	16 900	1	16 900
Художественный редактор	3.2	в соответствии с приказом Минздравсоцразв № 342н и приказом Минобрнауки № 71	9.2	16 900	1	16 900
Ассистент	1	в соответствии с приказом Минздравсоцразв № 217н и приказом Минобрнауки № 71	6.1	23 800	1	23 800
Преподаватель без ученой степени	1		6.1	23 800	1	23 800
Преподаватель с ученой степенью кандидата наук	1		6.1	23 800	1,1486	27 337
Преподаватель с ученой степенью доктора наук	1		6.1	23 800	1,3467	32 051
Старший преподаватель без ученой степени	2		6.2	26 250	1	26 250
Старший преподаватель с ученой степенью кандидата наук	2		6.2	26 250	1,1347	29 786
Старший преподаватель с ученой степенью доктора наук	2		6.2	26 250	1,3143	34 500
Доцент с ученой степенью кандидата наук	3		6.3	29 400	1,1203	32 937
Доцент с ученой степенью доктора наук	3		6.3	29 400	1,2806	37 650
Профессор с ученой степенью доктора наук	4		6.4	33 400	1,247	41 650
Рабочие		в соответствии с приказом Минздравсоцразв тия № 248н				

Слесарь-ремонтник ВК, 9р.	2.4	Высшая квалификация	14.4	18 000	1	18 000
Слесарь-ремонтник, 6р.	2.2		14.2	15 000	1	15 000
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, 6р.	2.2		14.2	15 000	1	15 000
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования ВК, 10 р.	2.4	Высшая квалификация	14.4	18 000	1	18 000
Слесарь-электромонтажник ВК, 9р	2.4	Высшая квалификация	14.4	18 000	1	18 000
Слесарь-ремонтник ВК, 10р.	2.4	Высшая квалификация	14.4	18 000	1	18 000
Электромонтер связи, 6р.	2.2		14.2	15 000	1	15 000
Слесарь -сантехник, 6р.	2.2		14.2	15 000	1	15 000
Слесарь-электромонтер,5р.	2.1		14.1	14 000	1	14 000
Термист,6р.	2.2		14.2	15 000	1	15 000
Токарь ВК,10р.	2.4	Высшая квалификация	14.4	18 000	1	18 000
Слесарь механо-сборочных работ,6р.	2.2		14.2	15 000	1	15 000
Слесарь-монтажник приборного оборудования, 6р.	2.2		14.2	15 000	1	15 000
Электрогазосварщик, 6р.	2.2		14.2	15 000	1	15 000
Столяр,5р.	2.1		14.1	14 000	1	14 000
Столяр , 3р.	1.1		13.1	13 000	1	13 000
Маляр, 5р.	2.1		14.1	14 000	1	14 000
Маляр , 3р.	1.1		13.1	13 000	1	13 000
Шифовщик, 4 р.	2.1		14.1	14 000	1	14 000
Оптик, ВК, 10р.	2.4	Высшая квалификация	14.4	18 000	1	18 000
Фрезеровщик, ВК, 10р.	2.4	Высшая квалификация	14.4	18 000	1	18 000
Водитель 1кл.	2.1		14.1	14 000	1	14 000
Водитель 2 кл.	2.1		14.1	14 000	1	14 000
Тракторист	2.1		14.1	14 000	1	14 000
Уборщ служебных помещений, 1р.	1.1		13.1	13 000	1	13 000
Уборщик производственных помещений, 2р.	1.1		13.1	13 000	1	13 000
Кастелянша, 2р.	1.1		13.1	13 000	1	13 000
Подсобный рабочий , 1р.	1.1		13.1	13 000	1	13 000
Подсобный рабочий , 2р.	1.1		13.1	13 000	1	13 000
Уборщик территории,1р.	1.1		13.1	13 000	1	13 000
Сторож , 1р.	1.1		13.1	13 000	1	13 000
Сторож , 2р.	1.1		13.1	13 000	1	13 000

Порядок и условия применения выплат стимулирующего характера
научным работникам и руководителям Института
за счет средств субсидии из федерального бюджета

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий порядок устанавливает виды, порядок и условия применения стимулирующих выплат, обеспечивающих повышение результативности деятельности научных работников и руководителей Института и выплачиваемых за счет средств федерального бюджета.

1.2. Квалификация научного работника или руководителя, сложность выполняемых им трудовых обязанностей, научное руководство исследованиями учитываются в должностных окладах (с учетом повышающих коэффициентов) и при установлении выплат стимулирующего характера не учитываются.

1.3. Выплаты стимулирующего характера призваны обеспечить повышение результативности деятельности руководителей и научных работников при выполнении уставных задач Института, стимулировать концентрацию их усилий на достижение результатов, соответствующих мировому уровню по приоритетным направлениям науки, привлечение к исследованиям талантливой молодежи, развитие ее творческой активности.

1.4. Установление стимулирующих выплат научным работникам учитывает индивидуальные качества работника, стимулирует его личную заинтересованность в результатах работы Института.

1.5. Установление стимулирующих выплат руководителям научных подразделений и научным работникам, их отмена, изменение размеров и сроков действия производится приказами.

2. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

Устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера руководителям и научным работникам, финансируемые за счет средств, выделяемых из федерального бюджета Российской Федерации:

2.1. Премии

2.1.1. Премияльные выплаты научным работникам устанавливаются по итогам выполнения научно-исследовательских работ на основании приказа по Институту по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения:

- за достижение высоких научных результатов мирового уровня;
- за качество и эффективность по результатам работы (по завершении работы, этапа, за месяц, квартал, полугодие, год);
- за разработку эффективных инициативных предложений по совершенствованию научной деятельности;
- за создание охраняемых результатов интеллектуальной деятельности;
- за коммерциализацию результатов работ, выполненных за счет средств федерального бюджета, участие в выставках, достижения в инновационной деятельности научного учреждения и др.;

- за участие в организации и проведении научных мероприятий (конференций, семинаров и т.д.).
 - за работу в области интеграции науки и образования, назначаемые руководителям и научным работникам, активно содействующим деятельности базовых кафедр и научно-образовательных центров.
- 2.1.2. Премии, устанавливаемые научным работникам на основании приказа по учреждению по результатам конкурсов, проводимых в соответствии с положениями, принятыми Ученым советом.
 - 2.1.3. Премии, устанавливаемые молодым ученым на основании приказа по учреждению за лучшую работу (исследование) по результатам конкурсов молодых ученых, проводимых в соответствии с положением об этих конкурсах, принятым Ученым советом.
 - 2.1.4. Премии заместителям директора по науке, ученому секретарю и заведующим лабораториям научного учреждения за достижение высоких показателей работы научного учреждения устанавливаются по решению директора учреждения.
- Размер премий конкретному работнику не ограничивается.

2.2. Стимулирующие надбавки.

При назначении стимулирующих надбавок за публикации научных статей, а также надбавок по результатам расчета индивидуального показателя результативности научной деятельности учитываются только публикации, имеющие ссылку на то, что публикуемые результаты получены при выполнении государственного задания (базового проекта), выполняемого в ИГМ СО РАН.

2.2.1. Надбавки за выполнение особо важных работ.

Надбавки устанавливаются на основании приказа по учреждению, а размеры надбавок для конкретного работника определяются исходя из объема и значимости выполняемых им исследований и достигнутых им лично научных и практических результатов, по представлению научного руководителя исследований и руководителя соответствующего подразделения научного учреждения.

2.2.2. Надбавки молодым ученым – победителям конкурса на лучший проект (тему исследования, разработки и т.п.), проводимого в научном учреждении в соответствии с Положением, утверждаемым директором по согласованию с Ученым советом.

2.2.3. Надбавки за выполнение дополнительных научно-организационных обязанностей.

Устанавливаются научным работникам, выполняющим, помимо научных исследований, значительные объемы постоянных или разовых поручений научно-организационного характера (руководство научными советами, рабочими группами и комиссиями и т.п.).

2.2.4. Надбавки за выполнение дополнительных работ, связанных с большими затратами труда при освоении новых передовых методов исследования.

Устанавливаются научным работникам, которым поручено проведение новых сложных научно-исследовательских работ, выполнение которых требует больших затрат времени, преодоления трудностей при создании новых методов исследования, создания специальных установок и т.д.

2.2.5. Надбавки за публикации научных статей в журналах, индексируемых в системе Web of Science с учётом квартиля журнала.

2.2.6. Рейтинговые стимулирующие надбавки (по результатам расчета индивидуального показателя результативности научной деятельности - ИПРНД).

Устанавливаются ежеквартально на основе расчёта достигнутых показателей работы научного сотрудника (ИПРНД) за предыдущие два календарных года.

На выплаты стимулирующего характера направляется не менее 40% фонда стимулирующих выплат, формируемого по Институту.

3. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СРЕДСТВ ФСВ И УСЛОВИЯ ПРИМЕНЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

- 3.1. Для осуществления выплат стимулирующего характера (премии и стимулирующие надбавки) научным работникам и руководителям в Институте формируется Фонд стимулирующих выплат (далее - ФСВ), который является частью Фонда заработной платы Института. Годовой объем ФСВ утверждается директором Института на основании утвержденного плана финансирования на год.
- 3.2. ФСВ состоит из суммы средств в размере до 40 % от суммы окладов научных сотрудников.
- 3.3. Средства ФСВ используются для установления стимулирующих надбавок, выплачиваемых ежемесячно или с иной периодичностью, и премиальных выплат.
- 3.4. Стимулирующие надбавки устанавливаются на срок, не превышающий одного года.
- 3.5. Решение о премиальных выплатах и стимулирующих надбавках принимается директором Института на основании настоящего Положения.
- 3.6. Установление стимулирующих выплат руководителям подразделений и научным работникам, их отмена, изменение размеров и сроков действия определяются приказами по научному учреждению с указанием конкретных оснований и в соответствии с действующим законодательством.
- 3.7. Для расчёта достигнутых показателей работы научными сотрудниками в целях назначения рейтинговых стимулирующих надбавок (на основе ИПРНД) приказом Директора создается **Комиссия по рейтинговым выплатам**, в которую входят ведущие ученые учреждения по представлению Ученого совета Института. Комиссия рассматривает и утверждает индивидуальные показатели результативности научной деятельности. На данную комиссию возлагается рассмотрение заявлений работников учреждения по вопросам определения их ИПРНД. Окончательное решение по спорным вопросам принимает, с учетом мнения Комиссии и Ученого совета, руководитель учреждения.
- 3.8. Решение о распределении ФСВ на текущий год по всем видам выплат стимулирующего характера (премии и 6 видов стимулирующих надбавок) принимается директором Института на основе рекомендаций Комиссии по рейтинговым стимулирующим выплатам и/или Ученого совета.

4. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ

НАУЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ, ПОРЯДОК ИХ УЧЕТА ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ РЕЙТИНГОВЫХ СТИМУЛИРУЮЩИХ НАДБАВОК (П.2.2.6.)

Индивидуальный ПРНД работника является суммой баллов, определяемых в соответствии с нижеприведенной методикой. ИПРНД применяется исключительно для установления стимулирующих надбавок и не является характеристикой творческих достижений ученого. Данный перечень индивидуальных показателей составлен на основе примерного перечня ИПРНД, рекомендованного Президиумом СО РАН в приложении к письму от 09.02.2009 г. № 15011-15114-1736/11.

4.1. Начисление баллов за публикации в рецензируемых периодических журналах и рецензируемых тематических сборниках статей.

Начисление баллов за публикации в рецензируемых периодических журналах производится в соответствии с квартилем журнала по базе данных ISI (интернет-сервис Web of science). За публикацию статьи в рецензируемом российском или зарубежном журнале устанавливаются баллы в соответствии с квартилем журнала следующим образом:

-за публикацию в журнале первого квартиля (Q1) **4,2** балла

- за публикацию в журнале второго квартиля (Q2) **2,5** балла
- за публикацию в журнале третьего квартиля (Q3) **1,6** балла
- за публикацию в журнале четвертого квартиля (Q4) **0,7** балла,

умноженному на **45** для российского и на **30** для зарубежного журнала. (В случае, если журнал входит в несколько предметных областей и имеет в них разные квартили, при расчёте используется максимальный квартиль.) За публикацию статьи в журнале, входящему в базу данных Scopus (а также для публикаций в журналах Web of Science, не входящих в какой-либо квартиль) устанавливается балл равный **12**. Для публикаций в журналах, входящих в ядро РИНЦ или включенных в Перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, выпускаемых в Российской Федерации, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени доктора наук устанавливается балл равный **7**. Статьи в научных журналах стран СНГ принимаются к расчётам по правилам, применяемым к российским журналам.

По решению комиссии по стимулирующим выплатам и Ученого совета к статьям в журналах, не входящим в какой-либо квартиль, могут быть приравнены картографические материалы, опубликованные в установленном порядке.

За публикации в рецензируемых тематических сборниках научных статей устанавливается балл **3** для российских изданий и **4** для зарубежных. Сборником научных статей является издание единой тематической направленности, отдельные части (блоки, главы, статьи) которого прошли рецензию и оформлены в виде научных статей, имеющих коллектив авторов, список используемой литературы и индекс DOI.

4.2. Начисление баллов за монографии.

Монографиями считаются **научные издания, прошедшие научную рецензию, имеющие официальных редакторов, шифр ISBN и единый список авторов на титульном листе**. При наличии последнего допускается принадлежность отдельных глав различным авторам.

При подсчёте ИПРНД в целях назначения рейтинговых стимулирующих выплат учитываются только монографии, имеющие рекомендацию к опубликованию Учёного совета ИГМ СО РАН.

За монографии устанавливается балл, равный объёму книги в печатных листах: **1 балл за 1 печатный лист**. Не учитываются стереотипные переиздания, балл за переработанные переиздания устанавливается решением комиссии по рейтинговым выплатам с учетом мнения назначенных экспертов пропорционально объёму нового материала. В случае принадлежности отдельных глав различным авторам, баллы начисляются пропорционально объёму глав за авторством сотрудника.

Включение конкретных монографий в расчет ПРНД и количество баллов принимается специальным решением комиссии по рейтинговым выплатам с учетом мнения назначенных экспертов.

4.3. Начисление баллов за патенты. За российский патент, являющийся результатом выполнения бюджетных НИР, устанавливается балл **15**, за зарубежный патент, являющийся результатом выполнения бюджетных НИР, устанавливается балл **20**. Заявителем или созаявителем по патенту должен выступать ИГМ СО РАН. Прочие объекты интеллектуальной собственности, зарегистрированные в установленном порядке в Роспатенте (полезные модели, промышленные образцы, селекционные достижения, товарные знаки, программы для ЭВМ, базы данных, топологии интегральных микросхем, ноу-хау) также включаются в ПРНД сотрудников и оцениваются специальным решением комиссии по рейтинговым выплатам (в общем случае - 5 баллов).

4.4. Начисление баллов за руководство соискателями ученой степени и дипломниками. За руководство соискателем ученой степени, защитившим кандидатскую диссертацию, устанавливается балл **30**, получаемый научным руководителем на следующий год после защиты диссертации. Защитившийся соискатель должен являться сотрудником Института на момент расчета рейтингов. За руководство дипломником

(квалификационные работы, защищенные в НГУ или в другом научно-образовательном учреждении при условии последующего поступления выпускника в аспирантуру или на работу в ИГМ) для научного руководителя устанавливается балл **10**, получаемый руководителем на следующий год после защиты диплома. При совместном руководстве дипломниками или соискателями ученой степени балл за руководство делится на число соруководителей.

4.5. С целью закрепления работающих в Институте молодых исследователей, недавно окончивших ВУЗ либо еще проходящих обучение, их индивидуальный ПРНД устанавливается путем умножения ПРНД, рассчитанного по общим правилам, на **повышающий коэффициент 1,2 в период обучения и в течение 4 лет после окончания высшего учебного заведения**. Прохождение аспирантуры в данном случае не является обучением в высшем учебном заведении.

4.6. Индивидуальный ПРНД сотрудников, успешно защитивших кандидатскую диссертацию в возрасте до 30 лет и докторскую диссертацию в возрасте до 40 лет умножается на **повышающий коэффициент 1,2 сроком на 2 года**. Коэффициент применяется для сотрудников, которым на момент расчета не исполнился 31 полный год для кандидата наук и 41 полный год для доктора наук. Моментом расчета ПРНД считается дата 28 февраля года, в который производится расчет. Защита диссертации считается состоявшейся по факту положительного решения членов диссертационного совета на официальной защите диссертации.

4.7. Для всех работ, участвующих в расчете рейтингов, **обязательно наличие наименования ИГМ СО РАН, как места выполнения работы**: в периодических изданиях, тематических сборниках и документах о регистрации объектов интеллектуальной собственности – по правилам издательств, в монографиях и учебных пособиях – на титульном листе. **При наличии соавторов для всех работ рассчитанный балл делится на общее количество авторов**, доли, меньшие 0.1 округляются.

4.8. В случае, если автор, являющийся сотрудником ИГМ СО РАН, указывает в статье отличные от ИГМ СО РАН дополнительные места работы (аффилиации), количество получаемых им баллов устанавливается следующим образом: за аффилиацию ВУЗа отнимается 10% за каждый ВУЗ, оставшееся количество баллов делится на количество иных аффилиаций.

4.9. Средства, предусматриваемые в Институте на выплату рейтинговых надбавок, распределяются между его сотрудниками пропорционально их индивидуальным рейтингам (пропорционально суммам индивидуальных баллов ПРНД, рассчитанных по обозначенным выше правилам). **Максимальная сумма рейтинговой надбавки за месяц не может превышать должностного оклада сотрудника.**

5. ПРОЦЕДУРА НАЗНАЧЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

5.1. Решение о стимулирующих выплатах (в т.ч. премиях) работникам и руководителям Института принимается по инициативе дирекции Института или на основе ходатайства Ученого совета, комиссии по рейтинговым выплатам или руководителя структурного подразделения, в составе которого находится премируемый работник, утверждается директором Института и в установленном порядке оформляется приказом по Институту.

5.2. Решение о размерах регулярных стимулирующих надбавок работникам и руководителям Института по показателям результативности научной деятельности принимается комиссией Института по рейтинговым выплатам по результатам расчета ПРНД, исходя из суммы ФСВ, утверждается директором Института и в установленном порядке оформляется приказом по Институту.

5.3. Для начисления рейтинговых стимулирующих надбавок от научных подразделений организации собираются заявки, содержащие списки участников и

необходимые данные. Подача заявок происходит в сроки, устанавливаемые Комиссией по рейтинговым выплатам. Рассмотрение заявок и вынесение решений происходит не позднее 10 марта текущего года.

5.4. Регулярные выплаты работникам Института по результатам конкурсов, а также их периодичность устанавливаются решением организаторов соответствующих конкурсов, утверждается директором Института и в установленном порядке оформляются приказом по Институту.

5.5. По решению Ученого совета ежегодно проводится **конкурс лабораторий**, который призван стимулировать коллектив сотрудников лабораторий на достижение высоких результатов. В конкурсе участвуют лаборатории, выполнившие все контрольные показатели, включая количество публикаций по государственному заданию и долю молодых сотрудников в лаборатории. Надбавки по результатам конкурса лабораторий устанавливаются сотрудникам по решению заведующего лабораторией.

5.6. Премирование коллектива сотрудников лабораторий за достижение высоких результатов в привлечении внебюджетных источников финансирования производится из средств, выделяемых по решению Дирекции ИГМ за счёт внебюджетных средств. Выделенные средства распределяются между лабораториями пропорционально **доле внебюджетных поступлений лаборатории относительно всех поступлений за прошедший год** (Σ внебюджетных средств лаборатории / Σ всех средств лаборатории).

5.7. Все решения руководителей организации, комиссии по рейтинговым выплатам и Ученого совета, касающиеся реализации процедуры назначения стимулирующих выплат, включая общие размеры ФСВ и его долей, процедуру расчетов, список учтенных монографий, а также соответствующие приказы по организации, предоставляются для ознакомления всем работникам организации на сайте Института.

Порядок и условия установления
выплат стимулирующего характера рабочим
в обслуживающих подразделениях Института

1. Порядок распространяется на рабочих энергетического участка, механического участка, участка спецавтотранспорта, опытно-производственного участка пробоподготовки, рабочих, занимающихся ремонтными работами.

2. Выплаты стимулирующего характера производятся в виде премий за счет средств фонда заработной платы по результатам работы за текущий месяц.

3. Премия рабочим устанавливается при условии выполнения 1-го пункта показателей премирования, указанных в *Таблицах 1-4*. При премировании рабочих качественные показатели их труда устанавливаются как дополнительные (остальные пункты в *Таблицах 1-4*).

Премии рабочим определяются дифференцированно в соответствии с личным вкладом в общие результаты работы (в пределах сметы расходов).

Размер премии каждому работнику определяет руководитель подразделения и заносит в лист Представления на премирование (*Форма № 5* Приложение № 1). Размер премии устанавливается в процентах к окладу.

Среднемесячная сумма премии каждого структурного подразделения определяется в соответствии со сметой расходов. Экономия фонда заработной платы структурного подразделения на текущую дату является переходящей и может быть израсходована в течение последующих месяцев до конца года.

4. Премирование рабочих энергетического участка:

4.1. Премирование рабочих энергетического участка производится за выполнение следующих показателей:

- выполнение заказов на 100%;
- обеспечение бесперебойной работы электрических, тепловых, водопроводных, канализационных сетей и систем;
- обеспечение бесперебойной работы систем вентиляции и кондиционирования, телефонной связи;
- проведение монтажных и пуско-наладочных работ;
- экономия топливно-энергетических ресурсов, материалов.
- выполнение заданий меньшей численностью в установленный срок (в случаях временного отсутствия, болезни и других объективных причин).

4.2. Проценты начисления премии рабочим энергетического участка за выполнение показателей премирования приведены в *Таблице 1*.

Таблица 1

№ п/п	Показатели премирования	Процент премии за выполнение показателей премирования
1	Средний процент выполнения заявок (заказов) не ниже 100% (журнал исполнения заказов по форме 1.)	60 % (% может ежегодно уточняться с учетом наличия средств)
2	Обеспечение бесперебойной работы электрических, тепловых, водопроводных, канализационных сетей и систем, проведение монтажных и пуско-наладочных работ.	60 %
3	Экономия топливно-энергетических ресурсов, материалов (согласно внутренним локальным актам при наличии утвержденных норм)	60 %
4	Выполнение заданий меньшей численностью в установленный срок	30 %

Журнал исполнения заказов
Форма 1

№ п/п	Наименование заказа (заявки)	Заказчик	Дата подачи заявки	Подпись заказчика при подаче заказа	Подпись ответственного исполнителя при приеме заказа
1	2	3	4	5	6

5. Премирование рабочих механического участка и опытно-производственного участка пробоподготовки:

5.1. Премирование рабочих механического участка и опытно-производственного участка пробоподготовки производится за выполнение следующих показателей:

- выполнение объема работ, предусмотренных заказами подразделений Института, на 100 %;
- сдача заказов с первого предъявления заказчику;
- при улучшении качества выполнения работ, заказов (заявок): рост уровня сдачи продукции по первому предъявлению; отсутствие претензий (рекламаций к работам, услугам) от заказчиков;
- при освоении новой техники и прогрессивной технологии: повышение коэффициента загрузки оборудования; сокращение освоения новых технологий;
- выполнение заданий меньшей численностью в установленный срок (в случаях временного отсутствия, болезни и других объективных причин).

5.2. Проценты начисления премии за выполнение показателей премирования приведены в Таблице 2.

Таблица 2

№ п/п	Показатели премирования	Процент премии за выполнение показателей премирования
1	Средний процент выполнения заявок (заказов) не ниже 100 % (заявка оформляется в журнале по <i>форме 2</i>)	60 % (% может ежегодно уточняться с учетом наличия средств)
2	Сдача заказов с первого предъявления заказчику (заявка оформляется в журнале по <i>форме 2</i>)	60 %
3	Освоение новой техники и прогрессивной технологии	60 %
4	Выполнение заданий меньшей численностью в установленный срок	30 %

Журнал исполнения заказов
Форма 2

№ п / п	Наименование заказа (заявки)	Заказчик	Дата подачи заявки	Срок исполнения	Дата исполнения	Подпись заказчика при подаче заказа	Подпись ответственного исполнителя при приеме заказа	Подпись заказчика о приемке заказа
1	2	3	4	5	6	7	8	9

6. Премирование рабочих участка спецавтотранспорта:

6.1. Премирование рабочих участка спецавтотранспорта производится за выполнение следующих показателей:

- участие в бесперебойном обеспечении автотранспортом потребностей Института;
- выполнение плана экспедиционных работ;
- своевременное выполнение заданий при выходе автомобилей на линию;
- отсутствие дорожно-транспортных происшествий по вине водителей;
- своевременное и качественное выполнение ТО автомобиля, своевременное прохождение ежегодного технического осмотра;
- повышение квалификации, освоение смежных профессий по обслуживанию автомобилей.

6.2. Проценты начисления премии рабочим участка спецавтотранспорта за выполнение показателей премирования приведены в *Таблице 3*.

Таблица 3

№ п/п	Показатели премирования	Процент премии за выполнение показателей премирования
1	Участие в бесперебойном обеспечении автотранспортом потребностей института, своевременное выполнение заданий при выходе автомобилей на линию, выполнение плана экспедиционных работ	60 % (% может ежегодно уточняться с учетом наличия средств)
2	Отсутствие дорожно-транспортных происшествий по вине водителей	60 %
3	Своевременное и качественное выполнение ТО автомобиля, своевременное прохождение ежегодного технического осмотра	60 %
4	Повышение квалификации, освоение смежных профессий по обслуживанию автомобилей	30 %

7. Премирование рабочих, занятых на ремонтно-строительных работах:

7.1. Премирование рабочих занятых на ремонтно-строительных работах производится за выполнение следующих показателей:

- выполнение объема работ, предусмотренных сметами на проведение ремонтных работ в Институте;
- сдача заказов с первого предъявления заказчику;
- при снижении себестоимости: экономия сырья, материалов, энергетических ресурсов, инструмента;
- выполнение заданий меньшей численностью в установленный срок (в случае временного отсутствия, болезни и других объективных причин).

7.2. Проценты начисления премии за выполнение показателей премирования приведены в *Таблице 4*.

Таблица 4

№ п/п	Показатели премирования	Процент премии за выполнение показателей премирования
1	Средний процент выполнения заявок (заказов) не ниже 100% (заявка оформляется в журнале по <i>форме 4</i>)	40 % (% может ежегодно уточняться с учетом наличия финансирования)
2	Сдача заказов с первого предъявления заказчику	40 %
3	Экономия сырья, материалов, энергетических ресурсов, инструмента	30 %
4	Выполнение заданий меньшей численностью в установленный срок	40 %

Журнал исполнения заказов
Форма 4

№ п/п	Наименование заказа (заявки)	Заказчик	Дата подачи заявки	Срок исполнения	Дата исполнения	Подпись заказчика	Подпись ответственного исполнителя	Подпись заказчика об исполнении заказа
1	2	3	4	5	6	7	8	9

Форма 5

УТВЕРЖДАЮ

Главный инженер

«___» _____ 20__ г.

Представление на премирование

№ п/п	ФИО	Профессия (должность)	Показатели премирования				Итого процент премии за месяц
			4	5	6	7	
1	2	3	4	5	6	7	8

Руководитель подразделения

Экономист

Порядок и условия установления
выплат стимулирующего характера
административным, инженерно-техническим работникам
и рабочим в научных подразделениях Института

1. Выплаты стимулирующего характера работникам административного, инженерно-технического и вспомогательного персонала, участвующим в управлении и проведении предусмотренных проектами, заданиями, договорами, грантами и других соответствующих Уставу Института работ, устанавливаются в целях повышения их вклада в организацию и проведение исследований, содержание и развитие материально-технической базы Института.

2. При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера учитывается:

- успешное и качественное выполнение работником должностных обязанностей;
- инициатива и применение в работе новых форм и методов организации труда;
- организация и подготовка мероприятий, связанных с уставной деятельностью Института;
- выполнение дополнительной работы для обеспечения уставной деятельности Института;

- качественная подготовка и своевременное представление отчетности;
- участие в выполнении особо важных работ.

3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- инженерно-техническим работникам в научных подразделениях, инженерно-техническим работникам и служащим во вспомогательных и обслуживающих подразделениях Института в процентах к окладу или в конкретном размере на определенный срок или в разовом порядке в виде надбавки к окладу;
- рабочим в научных подразделениях и рабочим высшей квалификации в обслуживающих подразделениях в процентах к окладу или в конкретном размере на определенный срок или в разовом порядке в виде надбавки к окладу.

4. Инженерно-техническим работникам и рабочим в научных подразделениях устанавливаются следующие надбавки:

- за интенсивное и качественное выполнение заданий по направлениям научных исследований, повышение научного уровня и эффективности проводимых исследований;
- за выполнение дополнительного объема работ, связанного с проводимыми исследованиями по хозяйственным договорам (соглашениям, контрактам), грантам российских и международных фондов на проведение исследований, разработкам и др. работам, предусмотренным Уставом Института;
- за участие в выполнении особо важных работ.

5. Руководителям подразделений, инженерно-техническим работникам и служащим во вспомогательных и обслуживающих подразделениях Института устанавливаются следующие надбавки:

- за интенсивное и успешное выполнение работ, проявление инициативы и ответственности за результаты работы;
- за выполнение дополнительного объема работ, связанного с обеспечением предусмотренных договорами, грантами и соглашениями исследований;
- за качественную подготовку и своевременное представление отчетности;
- за участие в выполнении особо важных работ.

6. Стимулирующие выплаты осуществляются за счет и в пределах планового фонда заработной платы Института за счет средств субсидии из федерального бюджета и средств, предусматриваемых на эти цели сметами на выполнение заданий, договоров (соглашений, контрактов), грантов и др. Стимулирующие выплаты предельными размерами не ограничиваются.

7. В случае дефицита финансирования в подразделении стимулирующие выплаты могут быть уменьшены или отменены у всех работников подразделения по представлению руководителя подразделения.

8. Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом директора Института.

Основанием для приказа об установлении стимулирующих выплат работникам подразделений является представление:

- за счет средств федерального бюджета – руководителя подразделения;
- за счет средств по хоздоговорам – руководителя подразделения;
- за счет средств по грантам – руководителя проекта, завизированное заведующим лабораторией;

9. Представления на надбавки подписываются заместителями директора.

10. Стимулирующие надбавки руководителям вспомогательных и обслуживающих подразделений устанавливаются директором Института.

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
работников ИГМ СО РАН,
утвержденного приказом
от 18 октября 2021г. № 82-ог

Порядок и условия оплаты труда профессорско- преподавательского состава ИГМ СО РАН

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение об оплате труда профессорско-преподавательского состава ИГМ СО РАН разработано в соответствии с законом РФ от 29.12.2012 № 273 ФЗ «об образовании в Российской Федерации», с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений", с приказом Минобрнауки России от 01.02.2021 № 71н "Об утверждении примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование», с приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

1.2. Оплата труда работников профессорско-преподавательского состава производится за счет средств субсидии на оказание государственной услуги по реализации основных профессиональных образовательных программ высшего образования - подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре.

2. Порядок и условия оплаты труда профессорско-преподавательского состава.

2.1. Должности профессорско-преподавательского состава в штатном расписании предусматриваются на основании Постановления правительства РФ от 08.08.2013. № 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" и приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 11.01.2011. № 1н "Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования".

2.2. Для организации подготовки аспирантов в ИГМ СО РАН в штатное расписание могут быть включены следующие должности работников профессорско-преподавательского состава:

- ассистент,
- преподаватель,
- старший преподаватель,
- доцент,
- профессор.

2.3. Для организации преподавательской работы в рамках субсидии на оказание государственных услуг по подготовке научно-педагогических кадров в аспирантуре работники могут привлекаться по срочному трудовому договору или без срока на условиях внешнего или внутреннего совместительства, а также условиях совмещения должностей.

2.4. Оклады работников профессорско-преподавательского состава устанавливаются в соответствии с приказом Минобрнауки России от 01.02.2021 № 71н "Об утверждении примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование». Отнесение должностей профессорско-преподавательского состава к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням производится в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008. № 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования". Должной оклад работникам профессорско-преподавательского состава устанавливается с учетом повышающего коэффициента, учитывающего доплату за наличие ученой степени.

2.5. Размеры должностных окладов работников профессорско-преподавательского состава:

Профессиональная квалификационная группа по приказу № 217н	Квалификационный уровень по приказу № 217н	Должности профессорско-преподавательского состава, отнесенные к квалификационным уровням по приказу № 217н	Минимальный оклад по приказу № 71н, руб.	Повышающий коэффициент	Размер оклада с учетом повышающего коэффициента, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-	1 квалификационный уровень	Ассистент,	23800	1,0	23800
		преподаватель - без ученой степени - с ученой степенью	23800	1,1486	27337

преподавательско го состава и руководителей структурных подразделений		кандидата наук - с ученой степенью доктора наук	23800	1,3467	32051
	2 квалификацион ный уровень	старший преподаватель - без ученой степени - с ученой степенью кандидата наук - с ученой степенью доктора наук	26250 26250 26250	1,0 1,1347 1,3143	26250 29786 34500
	3 квалификацион ный уровень	Доцент - с ученой степенью кандидата наук - с ученой степенью доктора наук	29400 29400	1,1203 1,2806	32938 37650
	4 квалификацион ный уровень	Профессор - с ученой степенью доктора наук	33400	1,2470	41650

2.6. Нормы часов педагогической и преподавательской работы за ставку заработной платы устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре". Продолжительность рабочей недели для работников профессорско-преподавательского состава устанавливается 36 часов в неделю. Определение учебной нагрузки работников профессорско-преподавательского состава производится ежегодно на начало учебного года исходя из учебного плана преподавателей и не превышает 720 часов в год. В учебную нагрузку при осуществлении образовательной деятельности по программам аспирантуры включаются:

- проведение учебных занятий по дисциплинам (модулям) в форме лекций, семинаров, консультаций, научно-практических занятий, лабораторных работ;
- проведение практик;
- проведение научно-исследовательской работы, в рамках которой обучающиеся выполняют самостоятельные научные исследования в соответствии с направленностью программы аспирантуры;

- проведение контроля качества освоения программы аспирантуры посредством текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации и итоговой аттестации обучающихся.

2.7. Для штатных работников ИГМ СО РАН оплата труда может производиться на условиях совмещения в зависимости от выполненного объема преподавательской работы. Оплата труда производится в виде надбавки, размер которой определяется на основании почасовой ведомости, подготовленной отделом подготовки специалистов высшей квалификации.

2.8. Для определения размера надбавки работникам ИГМ СО РАН за преподавательскую деятельность устанавливаются следующие ставки за час преподавательской работы:

Должности профессорско-преподавательского состава	Стоимость одного академического часа преподавательской работы, руб.(для предельной нагрузки 720 часов в год)
Ассистент, преподаватель: - без ученой степени - с ученой степенью кандидата наук - с ученой степенью доктора наук	396,67 455,62 534,18
Старший преподаватель - без ученой степени - с ученой степенью кандидата наук - с ученой степенью доктора наук	437,50 496,43 575,00
Доцент - с ученой степенью кандидата наук - с ученой степенью доктора наук	548,95 627,50
Профессор - с ученой степенью доктора наук	694,17

2.9. Для оплаты труда за проведение учебных занятий по дисциплинам (модулям) в форме лекций, семинаров и лабораторных работ к указанной стоимости часа применяется коэффициент 1,0; за проведение консультаций к указанной стоимости часа применяется коэффициент 0,5;

2.10. В соответствии с Положением об оплате труда работников ИГМ СО РАН работникам профессорско-преподавательского состава устанавливаются выплаты компенсационного характера.

2.11. В соответствии с Положением об оплате труда работников ИГМ СО РАН работникам профессорско-преподавательского состава устанавливаются выплаты стимулирующего характера.