

Разработано с учетом мнения профсоюзного
комитета первичной профсоюзной организации
работников ИХКГ СО РАН
протокол от 09.01.2017г. № 1

**Положение
об оплате труда работников
Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Института химической кинетики и горения им. В.В. Воеводского
Сибирского отделения Российской академии наук**

1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института химической кинетики и горения им. В.В. Воеводского Сибирского отделения Российской академии наук (далее – Положение, Институт) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 23.08.1996г. № 127-ФЗ (ред. от 22.12.2014) "О науке и государственной научно-технической политике", постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казённых 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 которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», с учетом Примерного Положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений сферы научных исследований и разработок, подведомственных Федеральному агентству научных организаций (ФАНО), утвержденного приказом ФАНО от 15 апреля 2016г. № 16н.

2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Института за счет всех источников финансирования.

3. Система оплаты труда работников Института устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащие нормы трудового права. Положение об оплате труда работников Института принимается с учётом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации работников Института (Профкома). Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников Института.

4. В настоящем Положении используются следующие основные понятия и определения:

- **заработная плата (оплата труда работника)** - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты;

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

- **тарифная ставка** - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- **компенсационные выплаты** - доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера;

- **стимулирующие выплаты** - доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты;

- **профессиональные квалификационные группы (далее - ПКГ)** - группы должностей работников сферы научных исследований, группы общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих и группы общетраслевых профессий рабочих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- **повышающий коэффициент** - множитель, используемый для дифференциации оплаты труда работников в пределах соответствующей ПКГ.

5. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с Коллективным договором.

6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится в соответствии с настоящим Положением пропорционально отработанному времени, в зависимости от выполненного объема работ, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

7. 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.

8. 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.

2. Порядок и условия оплаты труда работников Института.

9. Система оплаты труда работников Института устанавливается 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 учреждениях;

перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях;

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 Профкома;

систем нормирования труда, определяемых работодателем Института 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).

10. Размеры окладов (должностных окладов) работников Института, за исключением работников, указанных в пункте 12 настоящего Положения, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням ПКГ, утверждаемых в установленном порядке.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ/квалификационным уровням приведены в Приложении № 1 к настоящему Положению.

В случае если должности работников не предусмотрены в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры должностных окладов устанавливаются Приложением № 3 к настоящему Положению.

11. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений Института, за исключением оклада (должностного оклада) заместителей главного бухгалтера, устанавливаются на 10-20% ниже окладов (должностных окладов) руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений.

12. Размеры окладов работников Института, осуществляющих трудовую деятельность по профессии рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Минимальные размеры окладов по разрядам выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих приведены в Приложении № 2 к настоящему Положению.

Оплата труда уборщиков служебных и производственных помещений производится за фактически убираемую площадь. Стоимость работ за уборку 1м² площади определена в Приложении № 2 к настоящему Положению.

13. Для дифференциации окладов (должностных окладов) работников в пределах соответствующей ПКГ могут устанавливаться повышающие коэффициенты к минимальным размерам окладов (должностных окладов), в т. ч. с учетом сложности трудовых функций, особых требований к квалификации работников Института. Применение повышающего коэффициента образует новый оклад (должностной оклад).

Повышающие коэффициенты не применяются по отношению к работникам, оклад которых определяется в процентном отношении к окладу директора.

14. Размер оклада (должностного оклада) с учетом повышающего коэффициента может быть выше минимального размера оклада (должностного оклада) более высокого квалификационного уровня/ПКГ.

15. Устанавливаются единые повышающие коэффициенты для каждой из должностей и с учетом наличия у работника ученой степени. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на срок действия настоящего Положения.

16. С учетом условий труда работникам Института устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 3 настоящего Положения.

17. Работникам Института устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой 4 настоящего Положения.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

18. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам Института устанавливаются выплаты компенсационного характера.

19. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом

Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007г. № 822 (с последними изменениями на 20.02.2014г.) работникам Института могут быть осуществлены 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;
- 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);
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;
- доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

20. Порядок установления выплат компенсационного характера, конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

21. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

22. Оплата труда работников Института, занятых на работах с вредными, опасными и особыми условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признаётся безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

23. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты) начисляются на все виды выплат заработной платы.

24. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием устанавливаются работникам Института в размере от 5 до 50% от должностного оклада в зависимости от степени секретности сведений.

Дополнительно работникам режимно-секретного подразделения выплачивается процентная надбавка к должностному окладу (ставке) за стаж работы со сведениями, составляющими государственную тайну. Размер данной процентной надбавки к должностному окладу (ставке) устанавливается в следующих размерах:

стаж работы	% от должностного оклада (ставки)
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
свыше 10 лет	20

25. 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 Института устанавливается доплата по соглашению сторон с учетом срока, содержания и объема дополнительной работы.

26. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Для работников Института установлены следующие размеры доплат за работу в ночное время:

Категория работников	доплата за каждый час работы в ночное время в % от часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы).
Работники структурного подразделения: служба главного энергетика	40
Иные работники	35

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

4. Порядок установления и виды выплат стимулирующего характера

28. В целях поощрения работников Института за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казённых учреждениях, утвержденном приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007г. № 818 (с последними изменениями на 17.09.2010г.) работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- премии/надбавки за качество выполняемых работ;
- премии по итогам работы за определенный период.

29. Средства на оплату труда, формируемые за счёт бюджетных ассигнований федерального бюджета, могут направляться Институту на выплаты стимулирующего характера. Объём средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30% средств на оплату труда, формируемых за счёт средств федерального бюджета.

30. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условия их осуществления принимаются Институту самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, сформированного из всех источников.

31. Условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются настоящим Положением. Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничены.

32. Конкретный размер стимулирующей выплаты в виде надбавки может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере и устанавливается на срок, не превышающий одного года.

33. Конкретный размер стимулирующей выплаты в виде премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере и выплачивается по итогам работы за определенный период и в разовом порядке.

34. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Института приказом по Институту на основании представления директора Института, заместителя директора по общим вопросам, руководителей научных проектов.

35. Премия не выплачивается, а размер установленной надбавки снижается в следующих случаях:

- снижение интенсивности и качества выполнения производственных заданий;
- применение к работнику мер дисциплинарного взыскания (замечание, выговор);
- нарушение правил внутреннего распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда;
- невыполнение приказов и распоряжений руководства и других организационно-распорядительных документов;
- прогул, появление на работе в нетрезвом состоянии, распитие спиртных напитков в рабочее время;
- причинение ущерба (утрата, повреждение) имуществу Института виновными

действиями работника.

36. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам Института в зависимости от выполнения показателей и критериев эффективности труда.

4.1. Условия осуществления выплат стимулирующего характера научным работникам Института

37. Для осуществления выплат стимулирующего характера за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета образуется фонд стимулирующих выплат (далее-ФСВ), который является частью фонда оплаты труда. Годовой объем ФСВ определяется с учетом мнения Ученого совета Института и утверждается директором Института. Информация о годовом объеме ФСВ доводится до всех работников Института.

Распределение средств ФСВ по разным видам выплат стимулирующего характера определяется руководством Института.

38. Для осуществления выплат стимулирующего характера за счет внебюджетных источников работникам устанавливаются надбавки за выполнение дополнительного объема работ, связанных с обеспечением исследований по договорам (соглашениям, контрактам), грантам российских и международных фондов, на проведение исследований, разработок и др. работ, предусмотренных Уставом Института.

39. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются ежемесячно, ежеквартально или в разовом порядке.

40. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в зависимости от выполнения показателей и критериев эффективности труда, при этом учитывается:

- участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также участие в семинарах, проводимых учреждением, выступление по поручению руководства Института 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 Института монографий, книг и учебников;
 - создание служебных охраняемых результатов интеллектуальной деятельности, возможность их коммерциализации;
 - защита диссертаций;
 - осуществляемое по поручению руководства Института наставничество, научное руководство аспирантами;
 - преподавание в образовательных организациях среднего профессионального и высшего образования
- в соответствии с **Приложением № 4** к настоящему Положению - «Порядок установления рейтинговых стимулирующих надбавок научным работникам»;

- получение призового места в конкурсах научных работ Института и в конкурсах научных работ молодых учёных Института без степени
в соответствии с **Приложением № 5** к настоящему Положению - «Порядок проведения конкурса научных работ и конкурса научных работ молодых ученых без степени»;

- выполнение молодым учёным диссертационной работы в Институте;
- представление диссертации к защите не позже одного года после окончания аспирантуры;
- наличие к моменту защиты 4-х или более публикаций в журналах, входящих в базу данных InstituteofScientificInformation;
- возраст не старше 33 лет

в соответствии с **Приложением № 6** к настоящему Положению - «Порядок установления стимулирующих надбавок для молодых кандидатов наук»;

- успешность выполнения работником должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- трудовой вклад научного работника в выполнение проводимых Институтом научно-исследовательских работ (в том числе в составе временных творческих коллективов);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российской науки как внутри страны, так и за её 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;
- участие в методической работе и инновационной деятельности учреждения;
- выполнение дополнительных работ, связанных с большими затратами труда при освоении новых передовых методов исследования;
- освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;
- успешное выполнение планов научно-исследовательских работ и других работ исследовательского характера за определенный срок (квартал, год) или по завершении работы (этапа);
- выполнение особо важных и срочных работ;
- выполнение дополнительных научно-организационных обязанностей;
- за достижение высоких показателей работы Института.

4.2. Условия осуществления выплат стимулирующего характера научно-техническим работникам и служащим

41. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в зависимости от выполнения показателей и критериев эффективности труда, при этом учитывается:

- успешность выполнения работником 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 Института;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;
- трудовой вклад в выполнение проводимых научно-исследовательских работ;
- публикационная активность в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, журналах;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российской науки как внутри страны, так и за её пределами;
- создание служебных охраняемых результатов интеллектуальной деятельности, возможность их коммерциализации;
- освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;
- использование новых эффективных технологий в процессе работы;
- непосредственное участие в выполнении грантов, конкурсах, договорах гражданско-правового характера и других приносящих доход мероприятиях;
- непосредственное участие в выполнении национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области научных исследований, грантов государственных научных фондов;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- интенсивность и напряженность работы;

- успешное выполнение планов научно-исследовательских работ и других работ исследовательского характера за определенный срок (квартал, год) или по завершении работы (этапа);
- достижение особо высоких результатов в трудовой деятельности по результатам работы (за месяц; за год).

4.3. Условия осуществления выплат стимулирующего характера рабочим

42. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в зависимости от выполнения показателей и критериев эффективности труда, при этом учитывается:

- успешность выполнения работником должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение особо важных и срочных работ;
- достижение особо высоких результатов в трудовой деятельности по результатам работы (за месяц; за год).

5. Особенности оплаты труда отдельных категорий работников Института

43. Условия оплаты труда директора Института определяются трудовым договором, заключаемым с Федеральным агентством научных организаций. Размер должностного оклада директора Института определяются Федеральным агентством научных организаций в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости Института, и отражается в трудовом договоре, либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с директором Института.

44. Выплаты стимулирующего характера директору Института выплачиваются по решению Федерального агентства научных организаций с учетом достижений показателей эффективности деятельности Института.

45. Директору Института устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

46. Оплата труда заместителя директора по общим вопросам, главного бухгалтера и главного инженера Института складывается из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Оклады заместителя директора по общим вопросам, главного бухгалтера и главного инженера Института установлены:

- заместителя директора по общим вопросам – на 10% ниже оклада директора Института;
- главного бухгалтера – на 20% ниже оклада директора Института;
- главного инженера – на 20% ниже оклада директора Института.

Выплаты компенсационного характера для заместителя директора по общим вопросам, главного бухгалтера и главного инженера Института устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

Заместителю директора по общим вопросам, главному бухгалтеру и главному инженеру Института устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с пунктом 41 настоящего Положения.

6. Порядок и условия установления выплат социального характера работникам Института

47. В целях социальной защищенности работников Института и поощрения за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в уставную деятельность Института, в пределах фонда оплаты труда по решению директора Института может быть выплачена единовременная премия в следующих случаях:

- за многолетний (свыше 5 лет) добросовестный труд в Институте;
- в связи с юбилейной датой по случаю достижения работником возраста 50 лет и через каждые последующие 10 лет;
- при достижении пенсионного возраста;
- при увольнении в связи с уходом на пенсию;
- в связи с увольнением по состоянию здоровья согласно медицинскому заключению;
- оказание материальной помощи работникам, состоящим в трудовых отношениях с Институтом свыше 15 лет, при чрезвычайных обстоятельствах.

48. Размер единовременной премии в случаях, перечисленных в п.47 Положения, определяется окладом (должностным окладом) работника, установленным ему на день начисления единовременной премии.

Главный юристконсульт



Мамонтова Т.Н.

Зам. главного бухгалтера
по экономическим вопросам



Кудрявцева О.А.

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ ПОПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ / КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ

№ п/п	Наименование должностей	Повышающий коэффициент	Должностной оклад в рублях
1. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня:			
1.1.	1 квалификационный уровень - минимальный размер оклада 10 000 рублей		
	Техник-проектировщик; чертежник-конструктор	1	10 000
1.2.	2 квалификационный уровень - минимальный размер оклада 10 300 рублей		
	Техник-проектировщик II категории; чертежник-конструктор II категории	1	10 300
1.3.	3 квалификационный уровень - минимальный размер оклада 10 500 рублей		
	Техник-проектировщик II категории; чертежник-конструктор II категории	1	10 500
1.4.	4 квалификационный уровень - минимальный размер оклада 10 781 рубль		
	Лаборант; лаборант-исследователь	1	10 781
2. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников третьего уровня:			
2.1.	1 квалификационный уровень - минимальный размер оклада 12 684 рубля		
	Инженер; инженер по ремонту; конструктор; технолог; электроник; программист; переводчик	1	12684
2.2.	2 квалификационный уровень - минимальный размер оклада 13 500 рублей		
	Должности научно-технических работников первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	1	13 500
2.3.	3 квалификационный уровень - минимальный размер оклада 14 587 рублей		
	Должности научно-технических работников первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	1	14 587
2.4.	4 квалификационный уровень - минимальный размер оклада 16 000 рублей		
	Главный: инженер проекта, конструктор проекта	1	16 000
3. Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений:			
3.1.	1 квалификационный уровень - минимальный размер оклада 14 587 рублей		
	Младший научный сотрудник	1	14 587
	Научный сотрудник	1,148	16 743

	Младший научный сотрудник со степенью кандидата наук	1,217	17 752
	Научный сотрудник со степенью кандидата наук	1,365	19 908
3.2.	2 квалификационный уровень - минимальный размер оклада 19 279 рублей		
	Старший научный сотрудник; Заведующий: аспирантурой	1	19 279
	Старший научный сотрудник со степенью кандидата наук	1,164	22 444
	Старший научный сотрудник со степенью доктора наук	1,383	26 664
3.3.	3 квалификационный уровень - минимальный размер оклада 25 362 рубля		
	Ведущий научный сотрудник со степенью кандидата наук	1	25 362
	Ведущий научный сотрудник со степенью доктора наук	1,166	29 582
3.4.	4 квалификационный уровень - минимальный размер оклада 28 660 рублей		
	Заведующий лабораторией со степенью кандидата наук, ученый секретарь со степенью кандидата наук	1	28 660
	Главный научный сотрудник; заведующий лабораторией со степенью доктора наук; ученый секретарь со степенью доктора наук	1,147	32 880
4. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»			
4.1.	1 квалификационный уровень - минимальный размер оклада 10 781 рубль		
	Машинистка; секретарь; чертежник; экспедитор	1	10 781
	2 квалификационный уровень - минимальный размер оклада 10 785 рубль		
4.2.	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	1	10 785
5. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»			
5.1.	1 квалификационный уровень - минимальный размер оклада 10 790 рублей		
	Техник; техник-конструктор; техник-технолог; товаровед	1	10 790
5.2.	2 квалификационный уровень - минимальный размер оклада 10 795 рубль		
	Заведующий складом	1	10 795
	Заведующий: канцелярией, хозяйством	1,351	14 587

5.3.	3 квалификационный уровень - минимальный размер оклада 11 187 рубль		
	Заведующий: библиотекой; Начальник: хозяйственного отдела	1,61	18 011
5.4.	4 квалификационный уровень - минимальный размер оклада 12 684 рубля		
	Механик	1	12 684
	Мастер участка	1,15	14 587
5.5.	5 квалификационный уровень - минимальный размер оклада 14 000 рублей		
	Начальник: гаража; мастерской	1	14 000
6. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»			
6.1.	1 квалификационный уровень - минимальный размер оклада 14 587 рублей		
	Бухгалтер; инженер; инженер по охране труда; инженер по ремонту; программист; электроник; переводчик; экономист; конструктор; юрисконсульт; товаровед; специалист по кадрам	1	14 587
6.2.	2 квалификационный уровень - минимальный размер оклада 14 590 рублей		
	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться Внутридолжностная категория	1	14 590
6.3.	3 квалификационный уровень - минимальный размер оклада 14 600 рублей		
	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	1	14 600
6.4.	4 квалификационный уровень - минимальный размер оклада 16 743 рубля		
	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	1	16 743
6.5.	5 квалификационный уровень - минимальный размер оклада 18 011 рублей		
	Заместитель главного бухгалтера	1	18 011
7. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»			
7.1.	1 квалификационный уровень - минимальный размер оклада 18 015 рублей		
	Заведующий: отделом кадров; отделом материально-технического снабжения; Начальник: отдела охраны труда; планово- экономического отдела	1	18 015
7.2.	2 квалификационный уровень - минимальный размер оклада 19 279 рублей		
	Главный энергетик; главный механик; главный юрисконсульт; главный экономист	1	19 279
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»			

	5 квалификационный уровень -минимальный размер оклада 12 684 рубля		
	Заведующий здравпунктом-фельдшер	1	12 684
Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений			
	Ассистент; преподаватель	1	13 660
	2 квалификационный уровень		
	Старший преподаватель	1	14 810
	3 квалификационный уровень		
	Доцент	1	15 700
	4 квалификационный уровень		
	Профессор	1	20 550

Зам. главного бухгалтера
по экономическим вопросам



Кудрявцева О.А.

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
ОКЛАДОВ ПО РАЗРЯДАМ ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ В СООТВЕТСТВИИ
С ЕДИНЫМ ТАРИФНО-КВАЛИФИКАЦИОННЫМ СПРАВОЧНИКОМ РАБОТ И
ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ**

№ п/п	Разряд выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Минимальный оклад (в месяц, в руб.)
1.	1разряд	7 500
2.	2разряд	7 685
3.	3разряд	7 800
4.	4разряд	8 053
5.	5разряд	8 701
6.	6разряд	9 256
7.	7разряд	9 534
8.	8разряд	9 812

**СТОИМОСТЬ РАБОТ
ЗА УБОРКУ 1м² ПЛОЩАДИ**

Уборщики служебных помещений – 52 коп.

Уборщики производственных помещений – 53 коп.

Зам. главного бухгалтера
по экономическим вопросам



Кудрявцева О.А.

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ, НЕ ВКЛЮЧЕННЫХ В
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ**

№ п/п	Наименование должностей	Должностной оклад в рублях
1.	Советник РАН, переведенный с должности директора Института	40 997
2.	Советник РАН, переведенный с должности заведующего лабораторией	32 880
3.	Заместитель директора по научной работе со степенью доктора наук	36 812
4.	Заместитель директора по научной работе со степенью кандидата наук	32 592
5.	Ведущий инженер: по международному сотрудничеству, по экспортному контролю	16 743
6.	Заместитель главного бухгалтера по экономическим вопросам	18 011
7.	Руководитель группы вычислительной техники	18 011
8.	Старший: лаборант; лаборант-исследователь	12 684
9.	Помощник Ученого секретаря	16 743
10.	Начальник отдела по защите государственной тайны	18 015
11.	Ведущий специалист по патентно-лицензионной работе	16 743
12.	Контрактный управляющий	20 000
13.	Заведующая объединенного склада	10 795
14.	Заведующая складом приборов	10 795

Зам. главного бухгалтера
по экономическим вопросам



Кудрявцева О.А.

**Порядок
установления рейтинговых стимулирующих надбавок
научным работникам**

Действие настоящего Порядка распространяется на штатных научных работников Института, в том числе работающих по внутреннему совместительству, находящихся на бюджетных ставках. Фонд рейтинговых стимулирующих выплат Института является частью фонда оплаты труда. Информация о годовом объеме Фонда доводится до всех работников Института. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются на срок, не превышающий одного года. Средства Фонда выплачиваются ежемесячно. Оперативное управление процессом составления рейтингов и разрешение спорных ситуаций осуществляется Комиссией по контролю за условиями применения выплат стимулирующего характера (далее – Комиссия).

1. Порядок вычисления показателей результативности научной деятельности.

Индивидуальный показатель результативности научной деятельности (ПРНД) научных работников является суммой баллов, определяемых в соответствии с нижеприведенной методикой по результатам их работы за предыдущие два года.

1.1. Публикации в рецензируемых журналах.

Начисление баллов за публикации в рецензируемых журналах производится на основании импакт-факторов журналов, актуальных на дату подачи анкеты в Комиссию, по версии Thompson Reuters (ISI Web of Knowledge). Статья, появившаяся на сайте журнала с присвоенным индексом DOI, считается опубликованной. Балл за публикацию вычисляется как $X / \sqrt{N}$, где X – базовый балл, а N – количество соавторов из Института (определяется по аффилиациям, указанным в публикации). За публикацию статьи в рецензируемом российском или зарубежном журнале устанавливается базовый балл, равный импакт-фактору журнала, умноженному на 75 или 50, соответственно. При этом за публикацию статьи в российском журнале, не имеющем импакт-фактора или с импакт-фактором менее 0.2, за публикацию статьи в зарубежном журнале, не имеющем импакт-фактора или с импакт-фактором менее 0.3, а также в сборниках трудов конференций (3 или более страниц) устанавливается базовый балл 15. За научно-популярные статьи балл устанавливается специальным решением Комиссии, но не может превышать 80. Не учитываются работы Additions/Corrections/Corrigendum/Erratum и их аналоги, а также Reply to Comments и аналогичные работы.

Публикации в российских журналах учитываются, если журнал включен в Перечень ВАК рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций, или в одну из международных реферативных баз данных или систем цитирования, признаваемых ВАК. Для переводных российских журналов (даже если переводится только часть статей) учитываются только исходные статьи на языке оригинала (переведенные статьи не учитываются), а в качестве импакт-фактора используется импакт-фактор английской версии журнала. Журналы республик бывшего СССР эквивалентны российским журналам. Для журналов «Приборы и техника эксперимента», "Review of Scientific Instruments", а также для обзорных журналов «Успехи Физических Наук» и «Успехи Химии» вводится повышающий коэффициент 1.5.

1.2. Монографии и главы в книгах.

Начисление баллов производится за монографии и главы в книгах, изданных в научных издательствах. Балл за публикацию вычисляется как $X / \sqrt{N}$. За главу в коллективной иностранной монографии устанавливается до 3-х базовых баллов за каждую страницу. За

главу в коллективной российской монографии устанавливается до 2-х базовых баллов за каждую страницу. Базовые баллы в каждом конкретном случае устанавливаются специальным решением Комиссии. За редактирование иностранной и российской коллективной монографии устанавливается базовый балл 100 и 60, соответственно. За монографию на русском языке в частном или региональном (кроме СО РАН) издательстве устанавливается базовый балл 200. За монографию на русском языке (издательство СО РАН и выше) устанавливается базовый балл 750, за монографию на английском языке устанавливается базовый балл 1000. Не учитываются стереотипные переиздания, базовый балл за переработанные издания устанавливается пропорционально объему нового материала. Включение конкретных монографий в расчет индивидуальных рейтингов определяется специальным решением Комиссии.

1.3. Руководство аспирантами и студентами.

За руководство студентами-дипломниками образовательных организаций высшего образования и аспирантами устанавливаются баллы 50 и 75, соответственно, за каждый полный семестр руководства. Студенты учитываются, начиная с 4-го курса при официальном направлении на дипломную практику в Институт. Аспиранты учитываются при наличии официального направления (или трудоустройстве) в Институт и условии, что более 50% работы выполняется в Институте. Семестр не учитывается, если студент или аспирант находился в академическом или декретном отпуске более 50% времени в течение семестра. За руководство (консультирование) соискателем ученой степени из Института, защитившим кандидатскую или докторскую диссертацию, устанавливается балл 50, получаемый научным руководителем (консультантом). За руководство курсовой работой студента младших курсов или студента ВКИ НГУ устанавливается балл 10 за каждый семестр руководства (необходимо представить отчет о курсовой работе). При совместном руководстве дипломниками, аспирантами или соискателями ученой степени балл за руководство делится на число соруководителей из Института.

1.4. Участие в конференциях.

За стендовый доклад на российской или международной конференции устанавливается балл 4 для докладчика и 2 балла для соавторов. За устный доклад на российской конференции для докладчика устанавливается балл 10 и 5 баллов для соавторов, а на международной конференции – балл 20 для докладчика и 10 баллов для соавторов. Международные конференции, проводимые на территории России или республик бывшего СССР на постоянной основе, эквивалентны российским. Студенческие конференции уровня МНСК не учитываются (полный список устанавливается Комиссией). Включение конкретных конференций в расчет индивидуальных показателей (а также их международный статус) определяется специальным решением Комиссии.

1.5. Патенты.

Балл за положительное решение по заявке на патент вычисляется как $X/\sqrt{N}$. За патент, заявителем которого является Институт, устанавливается базовый балл 50. Если заявитель – другая организация, то базовый балл равен 20. За международный патент вводится повышающий коэффициент 2.

1.6. Защита диссертаций.

За защиту кандидатской диссертации устанавливается балл – 50, за защиту докторской диссертации устанавливается балл – 200.

2. Порядок вычисления показателей результативности работы в области интеграции науки и образования.

Индивидуальный показатель результативности работы в области интеграции науки и образования (ПРИНО) научных работников является суммой баллов, определяемых в соответствии с нижеприведенной методикой по результатам их работы за предыдущие два года.

2.1. Преподавание в вузах.

За чтение лекционного курса в образовательных организациях высшего образования в течение семестра устанавливается балл 200, если курс является новым, или балл 100, если курс продолжающийся. За ведение семинарских и лабораторных занятий в вузе в течение семестра устанавливается балл 50, если занятия проводятся впервые, или балл 25, если занятия продолжающиеся. Баллы умножаются на количество семестров. В расчет включаются курсы продолжительностью не менее одного семестра, читаемые в НГУ, включая его структурные подразделения, и других образовательных организациях высшего образования г. Новосибирска. Не включаются в расчет курсы на заочных или вечерних отделениях. Одинаковые или сильно пересекающиеся курсы, читаемые нескольким потокам (группам) студентов, включаются в расчет в одинарном количестве. Включение конкретных научно-образовательных курсов в расчет индивидуальных показателей определяется специальным решением Комиссии.

2.2. Учебники, учебные пособия и учебно-методические материалы.

Начисление баллов производится за изданные учебники, учебные пособия и учебно-методические материалы. Балл вычисляется как $X / \sqrt{N}$. За учебник (учебное пособие), имеющий гриф министерства образования РФ (допущен или рекомендован в качестве учебного пособия), устанавливается базовый балл 750. За учебник (учебное пособие), имеющий гриф Учебно-методического объединения (УМО) или Научно-методического совета (НМС) МО РФ, устанавливается базовый балл 500. За учебное пособие для образовательных организаций высшего образования и учебно-методические материалы базовый балл устанавливается специальным решением Комиссии, но не может превышать 200 и 100, соответственно. Не учитываются стереотипные переиздания, базовый балл за переработанные издания устанавливается пропорционально объему нового материала.

3. Порядок предоставления и контроля данных для расчета индивидуальных показателей результативности.

3.1. Результаты научной и научно-педагогической деятельности учитываются в индивидуальных показателях результативности научного работника при условии, если они соответствуют требованиям трудового договора и/или должностной инструкции и/или иного документа Института, определяющего тематику и содержание выполняемых им работ.

3.2. Ежегодно научные работники представляют в Комиссию подробные данные в электронном виде в соответствии с предоставленной формой за отчетный период, который устанавливается с 15 декабря предыдущего года по 15 декабря текущего. Комиссия в случае необходимости запрашивает у научных работников материалы, подтверждающие расчет индивидуальных показателей. Дополнения после подачи отчета не принимаются. Все материалы, по каким-либо причинам не попавшие в текущий отчет, включаются в отчет следующего года. При этом в отчете любого года не принимаются к рассмотрению материалы, которые должны были войти в отчет 2 и более года назад.

3.3. После проверки и утверждения Комиссией показатели за отчетный период являются итоговыми и не подлежат пересмотру в случае изменения в данном Порядке. Исключения из этого правила определяются специальным решением Комиссии в случае значительных изменений Порядка или наличия вновь установленных фактов грубых ошибок (фальсификации) в предоставленных данных.

3.4. Научные работники несут персональную ответственность за точность предоставляемых данных в соответствии с данным Порядком и за отсутствие дублирования материалов внутри одного года и между анкетами разных лет. Систематическая неточность предоставляемых данных в сторону завышения показателей или фальсификация считается нарушением научной этики.

4. Процедура назначения надбавок стимулирующего характера.

4.1. Итоговый индивидуальный рейтинг научного работника является сложной суммой показателя результативности научной деятельности (ПРНД) и показателя результативности работы в области интеграции науки и образования (ПРИНО), с учетом ПРИНО в размере не более ПРНД. Иными словами, индивидуальный рейтинг равен $\text{ПРНД} + \min(\text{ПРНД}, \text{ПРИНО})$, где $\min$ – это минимум из двух указанных значений.

4.2. Рейтинговая надбавка стимулирующего характера назначается научным работникам пропорционально их индивидуальному рейтингу, исходя из общего объема Фонда стимулирующих выплат.

4.3. Решения директора, основанные на результатах работы Комиссии, касающиеся реализации процедуры назначения стимулирующих выплат, оформляются приказами по Институту и доводятся до научных работников путем рассылки по электронной почте, либо путем размещения на официальном сайте Института.

Зам. главного бухгалтера
по экономическим вопросам



Кудрявцева О.А.

**Порядок
проведения конкурса научных работ и
конкурса научных работ молодых ученых без степени**

Премии победителям конкурсов научных работ Института устанавливаются в целях поощрения и стимулирования научной деятельности работников.

1. Конкурс научных работ

На конкурс представляются результаты, опубликованные в виде статей в рецензируемых изданиях, и не вошедшие в премированные работы предыдущих конкурсов. Больше половины из серии работ, представленных на конкурс, должны быть доложены на Институтском семинаре. Монографии и учебники, выпущенные либо в год конкурса, либо в предыдущем году, премируются вне конкурса.

Конкурсные материалы посылаются руководителем авторского коллектива Ученому секретарю Института в виде электронных версий статей и аннотации, составленной по указанной в приложении форме. В случае работ, выставаемых на премирование вне конкурса, представляется один экземпляр работы и аннотация. Конкурс проводится в виде публичной сессии с докладами по 10 мин. с последующим обсуждением работ (в том числе и работ, выставленных вне конкурса). Проведение конкурса осуществляется конкурсной комиссией в составе всех членов Ученого совета, включая почетных.

На основании представленных материалов и доклада на конкурсной сессии члены комиссии выставляют экспертную оценку с учетом критериев, содержащихся в пп. 1 - 5 прилагаемой аннотации. Оценка выставляется по следующей системе: 1; 1,5; 2; 2,5; 3; 3,5 или 4 балла. 1 балл - высшая оценка. Оценка является тайной. Член комиссии не голосует за работы, среди авторов которых значится он сам или кто-либо из сотрудников его лаборатории. На основании результатов голосования комиссия готовит предложения о распределении мест между работами. Первая премия присуждается, если средний балл не больше 2. Премироваться могут от 50 до 80 % работ из числа представленных на конкурс.

Конкретный размер премий устанавливается приказом директора Института. Премирование производится приказом директора Института на основании решения конкурсной комиссии и справок о долевом вкладе, подписанных руководителями авторских коллективов.

2. Конкурс научных работ молодых ученых без степени.

Конкурс научных работ молодых ученых без степени проводится ежегодно по всем научным направлениям Института. В конкурсе принимают участие студенты и аспиранты, совмещающие учёбу с работой в Институте, а также работники Института - молодые ученые без ученой степени, которым не исполнилось полных 29 лет на момент объявления конкурса (у перечисленных работников, готовящихся к защите диссертации, дата защиты должна быть позднее даты проведения конкурса). Допускается участие нескольких молодых ученых в одной работе, поданной на

конкурс. В этом случае дополнительно предоставляется справка о вкладе авторов в работы цикла.

Заявка на участие в конкурсе подается председателю Совета научной молодежи Института в виде краткой аннотации работы. На конкурс представляются только результаты, опубликованные в виде статей в рецензируемых изданиях, индексируемых базой данных ISI, и не вошедшие в премированные работы предыдущих конкурсов молодых ученых. Статья считается опубликованной, когда она появилась на сайте журнала с присвоенным индексом DOI. Электронные версии статей представляются вместе с аннотацией.

Конкурс проводится в виде публичной сессии с докладами по 10 мин. с последующим обсуждением Конкурсной комиссией, которая формируется Советом научной молодежи Института. На основании представленных материалов и доклада на конкурсной сессии члены комиссии выставляют экспертную оценку по следующей системе: 1; 1,5; 2; 2,5; 3; 3,5 или 4 балла. 1 балл - высшая оценка. Член комиссии не голосует за работу, если он входит в число соавторов статей представленного цикла либо работа представлена работником его научного подразделения. На основании результатов голосования комиссия готовит дирекции предложения о распределении мест между работами. Премироваться могут до 70 % работ из числа представленных на конкурс.

Премирование производится приказом директора Института на основании решения конкурсной комиссии.

Зам. главного бухгалтера
по экономическим вопросам



Кудрявцева О.А.

ПОРЯДОК
установления стимулирующих надбавок для молодых кандидатов наук

Стимулирующие надбавки для молодых кандидатов наук устанавливаются в целях поощрения и стимулирования научной деятельности молодых ученых в Институте.

Стимулирующие надбавки молодым кандидатам наук назначаются при выполнении следующих условий:

- выполнение диссертационной работы в Институте;
- представление диссертации к защите не позднее одного года после окончания аспирантуры;
- наличие к моменту защиты 4-х или более публикаций в журналах, входящих в базу данных Institute of Scientific Information.
- возраст не старше 33 лет.

Надбавка назначается на срок 3 года приказом директора по представлению комиссии Ученого совета по аттестации аспирантов. Обладатель стимулирующей надбавки ежегодно отчитывается перед Ученым советом или указанной комиссией. При неудовлетворительном отчете надбавка может быть снята досрочно. Выплата надбавки приостанавливается при отъезде за границу на срок более 3 мес. При отъезде на год и более выплата надбавки прекращается.

Размер надбавки определяется, исходя из финансовых возможностей Института, но не может быть менее 5 000 рублей в месяц и зависит также от эффективности работы молодого кандидата наук, например, наличия внешних наград и стипендий, педагогической деятельности и др.

Зам.гл.бухгалтера
по экономическим вопросам



Кудрявцева О.А.