

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки
Новосибирский институт органической химии им. Н.Н. Ворожцова
Сибирского отделения Российской академии наук
(НИОХ СО РАН)

ПРИКАЗ

20.12.2024

№ 118

г. Новосибирск

Об утверждении
Положения об оплате труда

В соответствии с Приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 14 марта 2024 г. № 194 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки», Приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 14 марта 2024 г. № 195 «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»

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Утвердить «Положение об оплате труда работников НИОХ СО РАН» (далее – Положение) в новой редакции.
2. Заведующей канцелярии Калининой А.В. ознакомить сотрудников НИОХ СО РАН с настоящим Положением.
3. Ввести в действие настоящее Положение с 01.01.2025 г., считать утратившим силу Положение, утвержденное приказом от 15.07.2021 г. №80.
4. Финансово-экономической службе производить расчеты по оплате труда сотрудников НИОХ СО РАН в соответствии с настоящим Положением с 01.01.2025 г.
5. Контроль исполнения приказов оставляю за собой.

Директор



Е.Г. Багрянская



**Положение об оплате труда работников
Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Новосибирского института органической химии им. Н.Н. Ворожцова
Сибирского отделения Российской академии наук (НИОХ СО РАН)**

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Новосибирского института органической химии им. Н.Н. Ворожцова Сибирского отделения Российской академии наук (далее - Положение, учреждения), разработано в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (далее - постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583), Рекомендациями по разработке федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2008 г. № 425н «Об утверждении Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений», Приказом Министерства науки и высшего

образования РФ от 14 марта 2024 г. № 194 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки», Приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 14 марта 2024 г. № 195 «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».

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников учреждения за счет всех не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования.

1.3. Настоящее Положение распространяется на лиц, осуществляющих в Учреждении трудовую деятельность на основании заключенных трудовых договоров.

1.4. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

Система оплаты труда, включающая размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливается с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке федеральному бюджетному учреждению из федерального бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.5. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами учреждений о выплатах социального характера или коллективным договором.

1.6. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников Учреждения, как по основным

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

1.7. 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). Дифференциация оплаты труда работников осуществляется за счет выплат стимулирующего характера.

Система оплаты труда работников учреждения предусматривает в составе заработной платы работников выделение постоянной и переменной частей заработной платы.

Постоянную часть заработной платы работника формируют выплаты, установленные на сроки, указываемые в трудовом договоре и (или) дополнительных соглашениях к трудовому договору.

Постоянная часть заработной платы работника состоит из оклада (должностного оклада), выплачиваемого в соответствии с указанным в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) рабочим временем, постоянных выплат стимулирующего характера, установленных в абсолютных размерах, либо в процентах к окладу (должностному окладу) работника, а также компенсационных выплат за совмещение должностей (профессий), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной должности.

1.8. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными трудовым

законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается настоящим Положением с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- профессиональных стандартов;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 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. № 822 (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);
- 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. № 818 (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);
- Положения об оплате труда работников;
- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878);
- мнения представительного органа работников;
- отраслевого (межотраслевого) соглашения;

- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

2.2. Размеры окладов работников Учреждения, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), утвержденных в установленном порядке.

Размеры окладов работников, не включенных в ПКГ, устанавливаются в зависимости от сложности труда.

2.3. Оклады (должностные оклады) пересматриваются Учреждением в случае, если они установлены в меньшем размере, чем были до введения в действие настоящего Положения. Принятие настоящего Положения не является основанием для снижения окладов (должностных окладов), если они установлены в большем размере.

2.4. Размеры окладов по каждой должности и профессии или по группам должностей и профессий должны быть не ниже минимального размера оплаты труда, установленного статьей 1 Федерального закона от 19 июня 2000 г. N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда", и подлежат соответствующей корректировке в случае внесения изменений в указанный Федеральный закон.

2.5. В соответствии с законом от 02 июля 2013 г. № 185-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу законодательных актов (отдельных положений законодательных актов) Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», со дня вступления в силу вышеуказанного Федерального закона в должностные оклады по должностям работников, занимающих в финансируемых за счет средств федерального бюджета научных организациях штатные должности, по которым в соответствии с квалификационными требованиями предусмотрены ученые степени, включаются размеры выплат за ученую степень, которые действовали до дня вступления в силу настоящего

Федерального закона с учетом требуемых по соответствующим штатным должностям ученых степеней.

2.6. Должностные оклады заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений учреждения, за исключением должностного оклада заместителя главного бухгалтера, устанавливаются на 10 - 20% ниже должностных окладов руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений.

2.7. Размеры окладов работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ), приведенным в Приложении №1 к Положению, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.8. С учетом условий труда, работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III настоящего Положения.

2.9. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV настоящего Положения.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера.

3.2. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, работникам Учреждения могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

а) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

б) районный коэффициент;

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

г) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

3.3. Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными, опасными и особыми условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается с обеспечением дифференциации в зависимости от класса и подкласса условий труда и составляет 4 процента оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

3.4. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами. Размеры надбавок утверждены «Правилами выплат ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны» (Приложение к Постановлению Правительства РФ от 18 сентября 2006 г. № 573).

3.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждений за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, №1, ст. 3; 2006, №27, ст. 2878) и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 30, ст. 3640) (далее - постановление Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554). Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) работникам Учреждения составляет 35% от основной заработной платы текущего месяца с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Размер доплаты за работу в вечернее время (с 18-00 часов до 22-00 часов) составляет 20% от основной заработной платы текущего месяца с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в вечернее время.

Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы - в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере в соответствии со ст.152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, в соответствии со ст.153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. В районах с особыми климатическими условиями к заработной плате работников учреждений применяется районный коэффициент.

Конкретный размер коэффициента устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.7. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам учреждений устанавливается доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.8. Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются соглашением сторон к трудовому договору и рассчитывается в следующем порядке:

- при совмещении должностей (профессий) доплата устанавливается в размере не более 50% от оклада по совмещаемой должности (профессии) (с учетом фактического времени и объема работ совмещения);

- при увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от основной работы (замещения), определенной трудовым договором, доплата устанавливается:

- а) при исполнении обязанностей директора на период его отсутствия заместителями директора, доплата устанавливается из расчета 10% от оклада директора, с учетом времени фактического исполнения обязанностей;

- б) при исполнении обязанностей временно отсутствующих работников, соответствующих п. 3.5, п.6.1 приложения №1, размер доплаты устанавливается исходя из разницы между окладом работника по основному месту работы, на которого возлагается исполнение обязанностей (оклад 2) и окладом временно отсутствующего работника (оклад 1), с учетом минимальной занимаемой доли

ставки этих работников (т.е. доплата=(оклад 1 – оклад 2)*доля ставки(минимальная));

в) при исполнении обязанностей временно отсутствующих работников, должности которых не входят в п. 3.5, п. 6.1 приложения № 1, размер доплаты устанавливается не более 75% оклада замещаемого работника, процент устанавливается руководителем подразделения в служебной записке, с учетом времени фактического замещения и объема выполняемой работы;

г) при расширении зон обслуживания доплата устанавливается в размере 100% от оклада.

д) при исполнении обязанностей заместителя директора по развитию и общим вопросам на период его отсутствия главным инженером, доплата устанавливается из расчета 10% от оклада заместителя директора по развитию и общим вопросам, с учетом времени фактического исполнения обязанностей;

3.9. Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты труда;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- надбавки (доплаты) к должностному окладу работникам, участвующим в управлении и проведении предусмотренных проектами, заданиями, договорами, грантами и других соответствующих уставу учреждения работ, устанавливаются в целях повышения их вклада в организацию и проведение исследований, содержание и развитие его материально-технической базы;

- премиальные выплаты по результатам работы за соответствующий период и за высокие достижения в производственной деятельности.

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в учреждении самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, сформированного из всех источников.

Суммарная величина выплат стимулирующего характера работнику максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

4.3. При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера необходимо учитывать:

4.3.1. Для работников научных подразделений учреждения

- рейтинговые стимулирующие выплаты научным работникам и руководителям института, которые устанавливаются Приложением №2 к Положению;

- рейтинговые стимулирующие надбавки сотрудникам института, проводящим научные исследования, но не попадающим в категорию научных работников, которые устанавливаются Приложением № 3 к Положению;

- критерии и показатели эффективности труда сотрудников научных подразделений, установленные Приложением № 4 к Положению.

4.3.2. Для работников учреждений, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих и инженерно-технических специальностей - критерии и показатели эффективности труда, устанавливаются Приложением № 5 к Положению, которые учитывают особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения), выполнение особо важных и срочных работ и т.д.

4.3.3. Для административно-управленческого, научно-вспомогательного персонала - критерии и показатели эффективности труда, устанавливаются Приложением № 6 к Положению.

4.3.5. Для сотрудников Дирекции - критерии и показатели эффективности труда, устанавливаются Приложением № 7 к Положению.

Выплата всех надбавок (доплат), указанных в п. 4.3, осуществляется при наличии свободных денежных средств, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование работников без ущерба для основной деятельности Института.

4.4. Премии работникам Института выплачиваются в соответствии с коэффициентом участия по следующим показателям:

- за высокие результаты работы;
- за выполнение особо важных и ответственных работ;
- обеспечение эффективного и целевого использования финансовых средств;
- по итогам работы за квартал/год;
- содействие в выполнении планов НИР в рамках реализации ГЗ, грантов, проектов;
- содействие в выполнении грантов;
- содействие в выполнении других работ административного и производственного характера и т.д..

Размер премии предельной суммой не ограничивается, осуществляется при наличии свободных денежных средств.

4.4.1. Премии научным работникам и руководителям, а так же сотрудникам института, проводящим научные исследования, но не попадающим в категорию научных работников устанавливаются Приложением № 2 и 3 к Положению.

Премии работникам, состоящим в штате научных подразделений учреждений, устанавливаются руководством учреждения по представлению руководителей соответствующих программ (заданий) и руководителей подразделений.

Размер премии определяется, исходя из участия работника в выполнении указанных работ.

4.4.2. Премии руководителям подразделений и работникам административно- управленческого и научно-вспомогательного персонала устанавливаются руководителем Института по результатам работы за определенный срок (месяц, квартал, год) по выполнению плановых заданий, установленных Программой фундаментальных научных исследований государственных академий наук, другими федеральными программами РФ.

4.4.3. Премирование сотрудников рабочих и инженерно-технических специальностей производится по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год) по представлению руководителя подразделения.

Конкретные размеры премий работникам устанавливаются руководителем Института по представлению руководителя подразделения (службы) и предельными размерами не ограничиваются.

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

V. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

5.1. Условия оплаты труда руководителя Учреждения определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 16, ст. 1958; 2018, N 47, ст. 7262).

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

5.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливается на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителя Учреждения приказами по Учреждению.

5.4. Руководителю 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 руководителю учреждения осуществляется по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации за достижение высоких результатов работы руководителя учреждения с указанием размера такой выплаты.

5.6. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются руководителю учреждения по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждений и их руководителей.

5.7. Руководителю Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой III настоящего Положения в зависимости от условий их труда.

5.8. Заместители руководителя Учреждения и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами III и IV настоящего Положения в зависимости от условий их труда.

5.9. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) не может превышать предельную кратность, установленную приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20 ноября 2018 г. № 64н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 10 декабря 2018 г., регистрационный № 52945).

VI. Прочие выплаты

6.1. Выплата материальной помощи руководителю учреждения производится по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации на основании подтверждающих документов в следующих случаях:

- а) вступление в брак руководителя учреждения (в размере оклада);
- б) рождение ребенка у руководителя учреждения (в размере оклада);
- в) смерть супруга, супруги, родителей, детей руководителя учреждения (в размере оклада);

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

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

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

6.4. Выплаты и поощрения социального характера устанавливаются всем категориям работников Института за счет и в пределах сумм от прибыли, получаемой от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения.

К выплатам и поощрениям социального характера относятся:

- премирование работников учреждения при достижении юбилейного возраста 50 лет и далее каждые пять лет, а также при достижении пенсионного возраста по ходатайству руководителя и профорга подразделения выплачивается единовременная выплата в размере не менее 5 000 рублей;

- оказание материальной помощи работникам учреждения (в т. ч. пенсионерам, длительное время проработавшим в учреждении) в размере не менее 5 000 рублей в следующих случаях:

- а) вступление в брак;
 - б) рождение ребенка;
 - в) смерть супруга, супруги, родителей, детей;
 - г) утрата или повреждение имущества в связи с несчастным случаем, стихийным бедствием;
 - д) трудная жизненная ситуация (болезнь сотрудника или членов семьи, материальное положение и т.д.);
- другие социальные выплаты (в т. ч. помощь в приобретении жилья).

VII. Порядок индексации заработной платы

7.1. Индексация заработной платы производится в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

7.2. Индексация исчисляется из расчета увеличения размера оклада на индекс роста потребительских цен.

VIII. Иные вопросы

8.1. Для выплаты среднего заработка за период командировки применяется порядок и сроки выплаты заработной платы. Каждый конкретный день командировки оплачивается тогда, когда наступает срок выплаты заработной платы за период, на который приходится этот день.

8.2. Выплата заработной платы производится согласно графику документооборота по начислению и выплате заработной платы, путем перечисления денежных средств на картсчета сотрудников, открытых в банках.

8.3. Заработная плата за первую половину месяца начисляется за фактически отработанное время за период с 1 по 15 число месяца, за который производится начисление.

Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (уровням)

№	Наименование должностей	Оклад (должностной оклад), в рублях
1. Профессиональная квалификационная группа «Должностей научно-технических работников второго уровня»		
1.1.	4 квалификационный уровень	
	Лаборант-исследователь	22 440
2. Профессиональная квалификационная группа «Должностей научно-технических работников третьего уровня»		
2.1.	2 квалификационный уровень	
	Инженер-исследователь	22 500
3. Профессиональная квалификационная группа «Должностей научных работников и руководителей структурных подразделений»		
Должности научных работников		
3.1.	1 квалификационный уровень	
	Младший научный сотрудник	27 600
	Младший научный сотрудник (кандидат наук)	31 100
	Научный сотрудник	28 000
	Научный сотрудник руководитель группы	28 200
	Научный сотрудник (кандидат наук)	31 500
3.2.	2 квалификационный уровень	
	Старший научный сотрудник	32 000
	Старший научный сотрудник (кандидат наук)	35 500
	Старший научный сотрудник (кандидат наук) руководитель группы	35 700
	Старший научный сотрудник (доктор наук)	40 000
3.3.	3 квалификационный уровень	
	Ведущий научный сотрудник (кандидат наук)	39 500
	Ведущий научный сотрудник (доктор наук)	44 000
	Руководитель группы ведущий научный сотрудник (доктор наук)	44 200
3.4.	4 квалификационный уровень	
	Главный научный сотрудник (доктор наук)	44 400
Должности руководителей структурных подразделений		
3.5.	3 квалификационный уровень	
	Заведующий лабораторией (кандидат наук)	40 900
	Заведующий лабораторией (доктор наук), заведующий отделом (доктор наук), руководитель Центра спектральных исследований, руководитель	45 400

3.6.	4 квалификационный уровень	
	Ученый секретарь	43 300
	Ученый секретарь (кандидат наук)	46 800
	Ученый секретарь (доктор наук)	51 300
4.Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
4.1.	1 квалификационный уровень	
	Лаборант, техник, инспектор по кадрам	22 500
4.2.	2 квалификационный уровень	
	Техник 2 категории, товаровед 2 категории, старший лаборант	22 700
	Заведующий канцелярией, заведующий отделом, заведующий складом химреактивов, заведующий научным архивом, заведующий складом, Заведующий отделом обслуживания, заведующий спецотделом	23 000
4.3.	3 квалификационный уровень	
	Техник 1 категории, техник 1 категории сектора внешнеэкономической и патентно-лицензионной деятельности	22 800
	Заведующий библиотекой	23 100
4.4.	4 квалификационный уровень	
	Механик транспортного участка, мастер	23 800
	Механик 1 категории, старший мастер, старший мастер участка 2 группы	24 400
4.5.	5 квалификационный уровень	
	Начальник	29 000
5.Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
5.1.	1 квалификационный уровень	
	Инженер, энергетик, технолог, специалист по кадрам, специалист по связям с общественностью, специалист, экономист, аналитик, специалист по охране труда, специалист по внешнеэкономической деятельности и таможенному оформлению, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, юрисконсульт, инженер-метролог	25 100
5.2.	2 квалификационный уровень	
	Инженер 2 категории, экономист 2 категории, электроник 2 категории	25 700
5.3.	3 квалификационный уровень	
	Бухгалтер 1 категории, помощник директора, специалист по кадрам 1 категории, помощник директора по связям с общественностью, экономист 1 категории, инженер 1 категории, технолог 1 категории, электроник 1 категории, инженер 1 категории по пожарной безопасности	26 000
5.4.	4 квалификационный уровень	

	Ведущий бухгалтер, ведущий экономист, ведущий юристконсульт, ведущий специалист, ведущий специалист по организации и оплате труда, ведущий товаровед, ведущий специалист по охране труда, ведущий специалист по кадрам, ведущий инженер, ведущий программист, ведущий технолог, ведущий электроник, патентовед, ведущий инженер по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений, управляющий по качеству	27 700
	Ведущий электроник, руководитель группы	27 900
5.5.	5 квалификационный уровень	
	Заместитель начальника отдела закупок и материально-технического снабжения, заместитель начальника отдела, заместитель руководителя, руководитель сектора анализа и продвижения перспективных разработок, руководитель сектора внешне-экономической и патентно-лицензионной деятельности, главный специалист по противодействию иностранным техническим разведкам, главный специалист по проектно-аналитической работе	30 000
6. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
6.1.	1 квалификационный уровень	
	Начальник Начальник отдела Начальник участка Начальник отдела, заместитель главного бухгалтера Контрактный управляющий	32 200
6.2.	2 квалификационный уровень	
	Главный механик, главный энергетик	33 700
	Главный инженер	37 300
	Главный бухгалтер-руководитель ФЭС	129 174
6.3.	3 квалификационный уровень	
	Заместитель директора по научной работе (кандидат наук), заместитель директора по развитию и общим вопросам, заместитель директора по научной инфраструктуре и экологическому направлению	129 174
	Директор (доктор физико-математических наук)	143 527
7. Профессиональная квалификационная группа должностей «Профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений»		
Должности профессорско-преподавательского состава		
7.1.	2 квалификационный уровень	
	Старший преподаватель (кандидат наук)	32 000
7.2.	3 квалификационный уровень	
	Доцент	37 000
	Доцент (кандидат наук)	40 500
7.3.	4 квалификационный уровень	
	Профессор (доктор наук)	48 100
Должности, отнесенные к квалификационным уровням		

7.4.	1 квалификационный уровень	
	Заместитель заведующего аспирантурой	30 700
7.5.	2 квалификационный уровень	
	Заведующий аспирантурой (кандидат наук)	48 000
8. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
8.1.	1 квалификационный уровень	
	Уборщик территории 1 разряда ЕТКС, гардеробщик 1 разряда ЕТКС	22 500
	Уборщик производственных и служебных помещений 2 разряда ЕТКС, слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике 2 разряда ЕТКС, рабочий по стирке и ремонту спецодежды 2 разряда ЕТКС, подсобный рабочий 2 разряда ЕТКС, монтажник сантехнических систем 2 разряда ЕТКС, лифтер 2 разряда ЕТКС, кладовщик 2 разряда ЕТКС	22 700
	Стеклодув 3 разряда ЕТКС, слесарь-ремонтник 3 разряда ЕТКС	22 900
9. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
9.1.	1 квалификационный уровень	
	Водитель 3 класса, аппаратчик установки опытного производства 4 разряда ЕТКС, маляр 4 разряда ЕТКС, монтажник сантехнических систем 4 разряда ЕТКС, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений 4 разряда ЕТКС, слесарь-ремонтник 4 разряда ЕТКС, сливщик-разливщик химического склада 4 разряда ЕТКС, стеклодув 4 разряда ЕТКС, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 4 разряда ЕТКС	23 100
	Аппаратчик установки опытного производства 5 разряда ЕТКС, маляр 5 разряда ЕТКС, слесарь-ремонтник 5 разряда ЕТКС, шлифовщик 5 разряда ЕТКС	23 300
9.2.	2 квалификационный уровень	
	Аппаратчик установки опытного производства 6 разряда ЕТКС, механик кондиционеров и холодильных установок 6 разряда ЕТКС, монтажник сантехнических систем 6 разряда ЕТКС, слесарь-ремонтник 6 разряда ЕТКС, стеклодув 6 разряда ЕТКС, столяр 6 разряда ЕТКС, токарь 6 разряда ЕТКС, тракторист 6 разряда ЕТКС, фрезеровщик 6 разряда ЕТКС, электрогазосварщик 6 разряда ЕТКС, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 6 разряда ЕТКС	23 600
9.3.	4 квалификационный уровень	
	Водитель 1 класса	24 600

**Положение о видах, порядке и условиях применения выплат стимулирующего характера научным работникам и руководителям
Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Новосибирского института органической химии им. Н.Н. Ворожцова
Сибирского отделения Российской академии наук¹**

Действие настоящего Положения распространяется на научных работников Института, находящихся на бюджетных ставках. К категории руководителей Института относятся директор, его заместители по научной работе и ученый секретарь.

Выплаты стимулирующего характера призваны обеспечить повышение результативности деятельности руководителей и научных работников НИОХ СО РАН (далее - руководители и научные работники) при выполнении уставных задач НИОХ СО РАН, стимулировать концентрацию их усилий на достижение результатов, соответствующих мировому уровню по приоритетным направлениям науки, привлечение к исследованиям талантливой молодежи, развитие ее творческой активности.

1. В Институте устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера руководителям и научным работникам, финансируемые за счет средств, выделяемых Институту из федерального бюджета Российской Федерации:

1.1. Премии.

1.1.1. А. Премияльные выплаты научным работникам устанавливаются по итогам выполнения научно-исследовательских работ и научно-организационных обязанностей на основании приказа по институту:

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, научных конкурсов);

за участие в работе диссертационного совета Института в качестве оппонента;

за участие в работе комиссий Института, включая комиссии по работе с аспирантами, по приёму аспирантских и кандидатских экзаменов и др. в связи с юбилейными датами за большой личный вклад в развитие науки, с уходом на пенсию, присвоением Почетных званий и награждением Почетными грамотами, знаками РАН, СО РАН и других организаций и ведомств.

Б. Премияльные выплаты молодым научным работникам устанавливаются по итогам выполнения научно-исследовательских работ по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения (выплаты составляют до 20 % от фонда стимулирующего характера и распределяются

¹ Принято Ученым советом НИОХ СО РАН 16 сентября 2016 г. (протокол № 8)

среди научных подразделений пропорционально фонду заработной платы молодых научных работников):

за достижение высоких научных результатов мирового уровня;

за качество и эффективность исследований по результатам работы (по завершении работы, этапа);

за своевременное и качественное исполнение научными работниками своих должностных обязанностей за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год);

за разработку эффективных инициативных предложений по совершенствованию научной деятельности.

1.1.2. Премии по результатам конкурсов, проводимых в институте в соответствии с положениями, принятыми Ученым советом института, устанавливаются научным работникам на основании приказа по институту.

1.1.3. Премии по результатам конкурса молодых ученых, проводимого в институте в соответствии с положением об этом конкурсе, принятым Ученым советом института, устанавливаются молодым ученым на основании приказа по институту.

1.1.4. Премии заместителям директора по науке и ученому секретарю института за достижение высоких показателей работы института устанавливаются по решению директора института. Сумма выплат составляет не более 5 % от фонда стимулирующего характера.

1.1.5. Максимально возможный размер премии директору института ежеквартально устанавливается учредителем по результатам рассмотрения Отчета руководителя за истекший квартал (год).

1.2. Стимулирующие надбавки.

1.2.1. Надбавки за выполнение особо важных работ.

Устанавливаются научным работникам - исполнителям и руководителям исследований по программам фундаментальных исследований по приоритетным направлениям Президиума РАН, интеграционным и молодежным программам региональных отделений РАН, отделений РАН по областям и направлениям наук.

Источником финансирования указанных надбавок является дополнительный фонд заработной платы, выделяемый институту в составе финансирования для проведения работ по соответствующим программам, проектам и др.

При этом в институте могут предусматриваться средства на выплату надбавок молодым ученым для стимулирования их исследований по приоритетной тематике.

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 научного подразделения института.

1.2.2. Надбавки молодым ученым - победителям конкурса научных работ, проводимого в институте в соответствии с Положением, утверждаемым директором по согласованию с Ученым советом института.

1.2.3. Надбавки молодым ученым за выполнение приоритетных работ по важнейшим направлениям научных исследований института.

Надбавки выплачиваются молодому ученому, работающему в должности научного работника по основному месту работы, в том числе и на условиях неполной занятости (сторонние совместители и работники на внебюджетных ставках не учитываются).

На эти цели направляются средства из фонда стимулирующих надбавок в размере не менее 45 % от суммы должностных окладов молодых ученых, работающих в институте.

1.2.4. Надбавки за работу в области интеграции науки и образования, назначаемые руководителям и научным работникам, активно содействующим деятельности базовых кафедр и научно-образовательных центров.

1.2.5. Надбавки за выполнение дополнительных научно-организационных обязанностей.

Указанные надбавки устанавливаются научным работникам, выполняющим, помимо научных исследований, значительные объемы персональных поручений научно-организационного характера (руководство научными советами и комиссиями, редактирование научных изданий, за подготовку отзывов института как ведущей организации по диссертациям на соискание ученой степени кандидата или доктора химических наук, за руководство студентами, выполняющими курсовые и дипломные работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя структурного подразделения, за работу по поддержанию и развитию инфраструктуры института и др.).

1.2.6. 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.

1.2.7. Рейтинговые стимулирующие надбавки.

Устанавливаются в начале года на основе индивидуального рейтинга, рассчитываемого на основе показателей работы научного работника (показателей результативности научной деятельности - ПРНД) в соответствии с нижеприведенным порядком. Индивидуальный ПРНД научных работников является суммой баллов, определяемых в соответствии с нижеприведенной методикой по результатам их работы за предыдущие два года.

1.2.7.1. За публикации в рецензируемых журналах.

Начисление баллов в текущем году за публикации в журналах, входящих в базу данных Web of Science или в список ВАК, производится на основании импакт-факторов журналов, при этом в расчет берется импакт-фактор журналов за год, отстоящий на год от текущего. За публикацию статьи в российском или зарубежном журнале, имеющем импакт фактор не менее 0,15, устанавливается балл, равный импакт-фактору журнала, умноженному на 50. За публикацию статьи в журнале, не имеющем импакт-фактора, или с импакт- фактором менее

0,15, устанавливается балл 7. Для статей, написанных в соавторстве, балл за публикацию делится на количество авторов публикации.

1.2.7.2. За монографии, главы в научных книгах.

Начисление баллов производится за монографии и главы в научных книгах, имеющих шифр ISBN, имеющих гриф Минобрнауки. За монографии, главы в научных книгах в российских издательствах устанавливается балл, равный объему монографии, главы в научной книге в условных печатных листах, умноженному на 3. Главы в книгах, в том числе в e-book (при наличии рецензирования), опубликованных в крупных зарубежных издательствах (список издательств рассматривается и утверждается комиссией Ученого совета), приравниваются к обзору в журнале «Успехи химии». При наличии соавторов балл делится на общее количество авторов. Не учитываются стереотипные переиздания, балл за переработанные переиздания устанавливается пропорционально объему нового материала.

1.2.7.3. За участие в конференциях.

За пленарные и устные доклады на российских и международных конференциях (симпозиумах, конгрессах) устанавливается балл 5. При наличии соавторов балл за доклад делится на количество авторов доклада. Участие в видео-(интернет)-конференциях не учитывается.

1.2.7.4. За преподавание в вузах.

За чтение лекционного курса в вузе в течение семестра устанавливается балл 10, если курс является новым и разработан лектором, или балл 2, если курс продолжающийся. Баллы умножаются на количество семестров. Включение конкретных научно-образовательных курсов в расчет индивидуальных ПРНД принимается специальным решением Ученого совета.

1.2.7.5. За патенты.

За патент устанавливается балл 20. Для патентов, полученных с соавторами, балл делится на общее число авторов. НИОХ должен быть указан в качестве патентообладателя.

1.2.7.6. За руководство диссертантами и дипломниками.

За руководство соискателем ученой степени, защитившим кандидатскую диссертацию, устанавливается балл 30, получаемый научным руководителем. За руководство дипломником, окончившим ВУЗ и получившим степень бакалавра, устанавливается балл 3, квалификацию специалиста или степень магистра устанавливается балл 10, получаемый научным руководителем. При совместном руководстве дипломниками или соискателями ученой степени балл за руководство делится на число соруководителей.

Результаты научной деятельности учитываются в индивидуальном ПРНД научного работника при условии, если они соответствуют требованиям трудового договора и/или должностной инструкции и/или иного документа, определяющего тематику и содержание выполняемых им работ.

Индивидуальный ПРНД научных работников, работающих по совместительству, умножается на коэффициент, равный отношению продолжительности рабочего времени совместителя в месяц к нормальной продолжительности рабочего времени штатного работника на аналогичной должности. При этом в

расчет принимаются только те результаты, которые получены при работе в организации - источнике выплат и официально к ней отнесены².

С целью повышения эффективности руководства научно-исследовательской работой, индивидуальный ПРНД руководителей подразделений устанавливается путем сложения 50 процентов индивидуального ПРНД, вычисленного по вышеприведенным правилам, и 50 процентов среднего ПРНД научных работников подразделения, *не включая руководителей научных подразделений*. Научные работники, находящиеся в декретном отпуске и в отпуске по уходу за ребенком, в расчете индивидуального ПРНД руководителя подразделения не учитываются.

С целью закрепления в НИОХ молодых научных работников, не являющихся аспирантами очной формы обучения, в течение 5 лет после окончания высшего учебного заведения их индивидуальные ПРНД устанавливаются путем умножения индивидуального ПРНД, вычисленного по вышеприведенным правилам, на повышающий коэффициент 2. Для сотрудников, защитивших кандидатскую диссертацию в возрасте до достижения 33 лет и докторскую диссертацию в возрасте до достижения 40 лет, устанавливается повышающий коэффициент 2 в год после защиты диссертации, а затем коэффициент 1,5 в течение последующих 2 лет. Настоящее «Положение» не исключает одновременного установления двух повышающих коэффициентов.

Вводится ограничение по количеству полностью оплачиваемых баллов по ПРНД. На баллы, набранные свыше 300, вводится коэффициент 0.5. Так, если при подсчете баллов получилось 310 баллов, то сотруднику начисляется $(300 + 0.5 \times 10) = 305$ баллов.

1.2.8. Процедура назначения надбавок стимулирующего характера.

Подсчет баллов организует зам. директора по научной работе по годовым отчетам руководителей научных подразделений. Полученные результаты передаются для проверки руководителям научных подразделений. Проверенные результаты расчетов ПРНД визируются руководителями подразделений, доводятся до сведения членов комиссии, созданной Ученым советом, для проверки и передаются на утверждение директору института.

Средства, предусматриваемые в институте на выплату рейтинговых стимулирующих надбавок, распределяются между его научными работниками пропорционально их индивидуальным рейтингам.

На эти цели направляется 50% фонда стимулирующих выплат, предназначенных для научных работников в целом по научному учреждению (без учета фонда надбавок за выполнение особо важных работ).

2. Установление стимулирующих выплат руководителям подразделений и научным работникам, их отмена, изменение размеров и сроков действия определяются приказами по институту с указанием конкретных оснований и в соответствии с действующим законодательством.

3. Доля средств на выплату премий от фонда, стимулирующего характера, предназначенного для научных работников в целом по институту, определяется директором института, кроме пунктов 1.1.1.Б, 1.1.5.

² Наличие наименования Института (НИОХ) как места выполнения работы в публикациях, учитываемых при расчете индивидуального ПРНД

4. После одобрения Ученым советом института Положение согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается директором института.

5. Остатки средств фонда стимулирующего характера распределяются в конце года среди научных подразделений пропорционально их фонду заработной платы.

6. Все изменения в Положении в течение срока его действия должны быть обсуждены, приняты Ученым советом, согласованы с Профкомом и утверждены директором Института.

7. Все решения директора и Ученого совета, касающиеся реализации процедуры назначения стимулирующих выплат, а также соответствующие приказы по институту публикуются на информационном стенде.

Положение о порядке и условиях применения выплат рейтинговых стимулирующих надбавок сотрудникам института, проводящим научные исследования, не попадающим в категорию научных работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Новосибирского института органической химии им. Н.Н. Ворожцова Сибирского отделения Российской академии наук

1. Настоящее Положение разработано на основании «Положения о видах, порядке и условиях применения выплат стимулирующего характера научным работникам и руководителям Федерального государственного бюджетного учреждения науки Новосибирского института органической химии им. Н.Н. Ворожцова Сибирского отделения Российской академии наук». Действие настоящего Положения распространяется на сотрудников института, проводящих научные исследования и не относящихся к категории научных работников Института.

Выплаты рейтинговых стимулирующих надбавок призваны обеспечить повышение результативности деятельности специалистов НИОХ СО РАН, стимулировать концентрацию их усилий на достижение результатов, соответствующих мировому уровню по приоритетным направлениям науки, привлечение к исследованиям талантливой молодежи, развитие ее творческой активности.

Надбавки устанавливаются в начале года на основе индивидуального рейтинга, рассчитываемого на основе показателей работы сотрудника (показателей результативности научной деятельности - ПРНД) в соответствии с нижеприведенным порядком. Индивидуальный ПРНД сотрудников является суммой баллов, определяемых в соответствии с нижеприведенной методикой по результатам их работы за предыдущие два года.

1.1. За публикации в рецензируемых журналах.

Начисление баллов в текущем году за публикации в журналах, входящих в базу данных Web of Science или в список ВАК, производится на основании импакт-факторов журналов, при этом в расчет берется импакт-фактор журналов за год, отстоящий на год от текущего. За публикацию статьи в российском или зарубежном журнале, имеющем импакт фактор не менее 0,15, устанавливается балл, равный импакт-фактору журнала, умноженному на 50. За публикацию статьи в журнале, не имеющем импакт-фактора, или с импакт- фактором менее 0,15, устанавливается балл 7. Для статей, написанных в соавторстве, балл за публикацию делится на количество авторов публикации.

1.2. За монографии, главы в научных книгах и учебные пособия.

Начисление баллов производится за монографии и главы в научных книгах, имеющих шифр ISBN, имеющих гриф Минобрнауки. За монографии, главы в научных книгах в российских издательствах устанавливается балл, равный объему монографии, главы в научной книге в условных печатных листах, умноженному на 3. Главы в книгах, в том числе в e-book (при наличии рецензирования), опубликованных в крупных зарубежных издательствах (список издательств рассматривается и утверждается комиссией Ученого совета),

приравниваются к обзору в журнале «Успехи химии». При наличии соавторов балл делится на общее количество авторов. Не учитываются стереотипные переиздания, балл за переработанные переиздания устанавливается пропорционально объему нового материала.

1.3. За участие в конференциях.

За пленарные и устные доклады на российских и международных конференциях (симпозиумах, конгрессах) устанавливается балл 5. При наличии соавторов балл за доклад делится на количество авторов доклада. Участие в видео-(интернет)-конференциях не учитывается.

1.4. За патенты.

За патент устанавливается балл 20. Для патентов, полученных с соавторами, балл делится на общее число авторов. НИОХ должен быть указан в качестве патентообладателя.

1.5. За руководство дипломниками.

За руководство дипломником, окончившим ВУЗ и получившим степень бакалавра, устанавливается балл 3, квалификацию специалиста или степень магистра устанавливается балл 10, получаемый научным руководителем. При совместном руководстве дипломниками балл за руководство делится на число руководителей.

Результаты научной деятельности учитываются в индивидуальном ПРНД сотрудника при условии, если они соответствуют требованиям трудового договора и/или должностной инструкции и/или иного документа, определяющего тематику и содержание выполняемых им работ. При этом в расчет принимаются только те результаты, которые получены при работе в организации - источнике выплат и официально к ней отнесены³.

С целью закрепления в НИОХ молодых работников, ведущих научную работу, в течение 5 лет после окончания высшего учебного заведения их индивидуальные ПРНД устанавливаются путем умножения индивидуального ПРНД, вычисленного по вышеприведенным правилам, на повышающий коэффициент 2. Для сотрудников, защитивших кандидатскую диссертацию в возрасте до достижения 33 лет устанавливается повышающий коэффициент 2 в год после защиты диссертации, а затем коэффициент 1,5 в течение последующих 2 лет. Настоящее «Положение» не исключает одновременного установления двух повышающих коэффициентов.

Вводится ограничение по количеству полностью оплачиваемых баллов по ПРНД. На баллы, набранные свыше 300, вводится коэффициент 0.5. Так, если при подсчете баллов получилось 310 баллов, то сотруднику начисляется $(300 + 0.5 \times 10) = 305$ баллов.

2. Процедура назначения надбавок стимулирующего характера.

Подсчет баллов организует зам. директора по научной работе по годовым отчетам руководителей подразделений. Полученные результаты передаются для проверки руководителям подразделений. Проверенные результаты расчетов ПРНД визируются руководителями подразделений, доводятся до сведения

³ Наличие наименования Института (НИОХ) как места выполнения работы в публикациях, учитываемых при расчете индивидуального ПРНД

членов комиссии, созданной Ученым советом, для проверки и передаются на утверждение директору института.

Сумма фонда выплат определяется из того, что «цена» балла по ПРНД равна «цене» балла по ПРНД, определенной для научных работников института.

**Критерии и показатели эффективности труда
сотрудников научных подразделений
НИОХ СО РАН**

Интенсивность и высокие результаты	
Информатизация рабочего места (использование в работе прикладных программ, работа на порталах, ведение информационных баз данных)	до 30%
Обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения в комнатах/подразделениях	до 50%
Обеспечение исправного технического состояния научного, лабораторного и измерительного оборудования	до 30%
Выполнение дополнительных поручений руководителя (ведение табельного учета, учета вверенного имущества, сохранность материальных ценностей, подготовка ответов на запросы, подготовка аналитических показателей и т.д.)	до 50%
Добросовестное выполнение своих должностных обязанностей (соответствие выполненной работы нормам законодательства, отсутствие обоснованных замечаний, отсутствие нарушений)	до 15%
Качество выполняемых работ	
Своевременно и качественное выполнение поручений руководителя не входящих в круг должностных обязанностей работника	до 50%
Своевременное и качественное оформление необходимой документации, соблюдение норм охраны труда и пожарной безопасности	до 30%
Достоверный учет вверенных материальных ценностей, сохранность имущества учреждения	до 20%
Проявление высокой квалификации и компетентности, надёжность и ответственность, самодисциплина	до 50%
Выполнение графика работы и режима рабочего дня	до 10%
Бесконфликтное общение	до 10%
Добросовестное проведение инвентаризации	до 10%

Критерии и показатели эффективности труда по профессиям рабочих и инженерно-технических специальностей НИОХ СО РАН

Интенсивность и высокие результаты	
Профессиональное мастерство (высокую квалификацию и компетентность, надёжность и ответственность, самодисциплину)	до 50%
Информатизация рабочего места (использование в работе прикладных программ, работа на порталах, ведение информационных баз данных)	до 30%
Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения	до 50%
Обеспечение исправного технического состояния автотранспортной техники и других транспортных средств	до 30%
Обеспечение исправного технического состояния научного, лабораторного и измерительного оборудования	до 30%
Выполнение дополнительных поручений руководителя (ведение табельного учета, учета вверенного имущества, сохранность материальных ценностей, подготовка ответов на запросы, подготовка аналитических показателей и т.д.)	до 50%
Добросовестное выполнение своих должностных обязанностей (соответствие выполненной работы нормам законодательства, отсутствие обоснованных замечаний, отсутствие нарушений)	до 15%
Участие в выполнении работ по внедрению новых научно-производственных процессов, модернизации инженерных и хозяйственно- эксплуатационных систем учреждения	до 50%
Участие в составлении и актуализации нормативной технической документации (технологических регламентов, технологических инструкций и т.д.)	до 30%
Качество выполняемых работ	
Своевременно и качественное выполнение поручений руководителя не входящих в круг должностных обязанностей работника	до 50%
Использование профессиональных знаний и навыков при	до 20%

выполнении работ (инициативность, самообучаемость, использование широкого спектра знаний по своей профессии)	
Своевременное и качественное оформление необходимой документации и отчетности	до 30%
Достоверный учет вверенных материальных ценностей, сохранность имущества учреждения	до 20%
Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок компьютерной техники, поддержание рабочего состояния компьютерного оборудования и программного обеспечения на высоком уровне	до 20%
Выполнение графика работы и режима рабочего дня	до 10%
Бесконфликтное общение	до 10%
Добросовестное проведение инвентаризации	до 10%

Критерии и показатели эффективности труда административно-управленческого, научно-вспомогательного персонала НИОХ СО РАН

Интенсивность и высокие результаты	
Напряженность, сложность и интенсивность труда (работа на компьютере - до 25 %, работа с органами власти и их представителями (ИФНС, Росстат, УФАС, УФК, судебные приставы, ГИБДД, военкоматы, и др.), фондами, контрагентами - до 25 %), доплата при выполнении дополнительных поручений, запросов и т.д. - до 25%	до 75%
Информатизация рабочего места (использование в работе прикладных программ, работа на порталах, ведение информационных баз данных)	до 30%
Степень сложности выполненных работ и поручений, требующих определенного уровня квалификации	до 50%
Добросовестное выполнение своих должностных обязанностей (соответствие выполненной работы нормам законодательства, отсутствие обоснованных замечаний, отсутствие нарушений при проверках)	до 30%
Выполнение дополнительных поручений руководителя (ведение табельного учета, учета вверенного имущества, сохранность материальных ценностей, подготовка ответов на запросы, подготовка аналитических показателей и т.д.)	до 50%
Осуществление текущего и перспективного планирования деятельности учреждения (административно-хозяйственной, финансовой деятельности)	до 20%
Оказание работникам учреждения методической помощи по вопросам документооборота, учета, анализа и отчетности	до 30%
Качество выполняемых работ	
Своевременно и качественное выполнение поручений руководителя не входящих в круг должностных обязанностей работника	до 50%
Использование профессиональных знаний и навыков при выполнении работ (инициативность, самообучаемость, использование широкого спектра знаний по своей профессии, согласование договоров, расчетов,	до 20%

нормативных документов)	
Своевременное и качественное оформление необходимой документации и отчетности	до 30%
Достоверный учет вверенных материальных ценностей, сохранность имущества учреждения	до 20%
Выполнение графика работы и режима рабочего дня	до 10%
Бесконфликтное общение	до 10%
Добросовестное проведение инвентаризации	до 10%

**Критерии и показатели эффективности труда
сотрудников Дирекции НИОХ СО РАН**

Интенсивность и высокие результаты	
Напряженность, сложность и интенсивность труда (работа на компьютере - до 25 %, работа с органами власти и их представителями (ИФНС, Росстат, УФАС, УФК, судебные приставы, ГИБДД, военкоматы, и др.), фондами, контрагентами - до 25 %), доплата при выполнении дополнительных поручений, запросов и т.д. - до 25%	до 75%
Информатизация рабочего места (использование в работе прикладных программ, работа на порталах, ведение информационных баз данных)	до 30%
Подготовка и проведение мероприятий в учреждении	до 30%
Обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения	до 50%
Качество выполняемых работ	
Подготовка и предоставление отчетных данных качественно и в срок	до 20%
Своевременное размещение информации о проводимых конкурсах на замещение вакантных должностей научных работников	до 30%
Своевременная и качественная подготовка и представление сведений по планируемым и фактическим показателям научной деятельности	до 30%