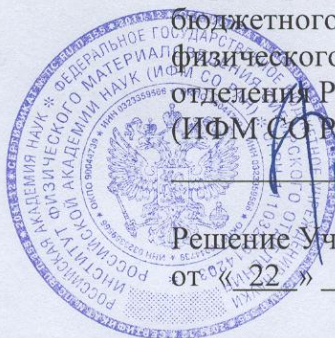


УТВЕРЖДАЮ

Директор Федерального государственного
бюджетного учреждения науки Института
физического материаловедения Сибирского
отделения Российской академии наук
(ИФМ СО РАН), д.т.н., профессор
_____ А.П. Семенов



Решение Ученого совета Протокол № 1
от «22» января 2015 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета Фе-
дерального государственного бюджетного
учреждения науки Института физического
материаловедения Сибирского отделения
Российской академии наук (ИФМ СО РАН)
_____ В.В. Игумнова

«22» января 2015 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

**Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Института физического материаловедения Сибирского отделения
Российской академии наук (ИФМ СО РАН)**

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников (далее – Положение) Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института физического материаловедения Сибирского отделения Российской академии наук (ИФМ СО РАН) (далее – Институт), подведомственного Федеральному агентству научных организаций (ФАНО России), разработано в соответствии с:

- положениями Трудового Кодекса Российской Федерации;
- законом Российской Федерации «О науке и государственной научно-технической политике» от 23.08.1996 г. № 127-ФЗ;
- законом Российской Федерации «О внесении изменений в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» от 01.12.2014 г. № 408-ФЗ;
- постановлением Правительства Российской Федерации "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" от 05.08.2008 г. № 583;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации «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» от 14.08.2008 г. № 425н;
- приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации "О внесении изменений и признании утратившими силу некоторых нормативных правовых актов Министерства труда и социального развития Российской Федерации, Министерства здраво-

охранения и социального развития Российской Федерации, Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации» от 20.02.2014 г. № 103н;

- постановлением Правительства Российской Федерации "О реализации в 2006 - 2008 годах пилотного проекта совершенствования системы оплаты труда научных работников и руководителей научных учреждений и научных работников научных центров Российской академии наук" от 22.04.2006 г. № 236;

- приказом ФАНО России «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений сферы научных исследований и разработок, подведомственных Федеральному агентству научных организаций» от 25.11.2014 г. № 38н;

- уставом Института;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" от 29.05.2008 г. № 247н;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок" от 03.07.2008 г. № 305н;

- письмами ФАНО России «О реализации Указов Президента Российской Федерации» от 10.06.2014 г. № 007-18.1-07/АМ-902 и «О разъяснении принципов оплаты труда» от 11.02.2015 г. № 007-18.1-14/АС-176;

- разделом 5 «Методических рекомендаций по формированию плана мероприятий по повышению эффективности деятельности федеральных государственных бюджетных учреждений, подведомственных Федеральному агентству научных организаций, в части оказания услуг (выполнения работ) на основе целевых показателей деятельности учреждения, совершенствования системы оплаты труда, включая мероприятия по повышению оплаты труда соответствующих категорий работников, оптимизационные меры»;

- учетом мнения Профсоюза работников.

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

3. Система оплаты труда призвана стимулировать эффективность и качество работы работников Института в выполнении задач, определенных уставом института, обеспечивать достойный уровень их материального обеспечения в соответствии с квалификацией, результативностью труда и реально отработанным рабочим временем.

Система оплаты труда работников Института устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Института.

4. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с Положением Института.

5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников Института, как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству и на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенным трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

7. Система оплаты труда включает в себя размеры и порядок установления работникам Института:

- должностных окладов;
- выплат компенсационного характера за особые условия труда;
- выплат стимулирующего характера (стимулирующие надбавки, премии, разовые и прочие выплаты).

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.

9. Кроме того, система оплаты труда предусматривает привлечение работников на основе договоров гражданско-правового характера в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

10. Вопросы определения численности и штатной структуры работников Института регулируются приказами директора Института и в настоящем Положении не рассматриваются.

11. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения, которые утверждаются директором Института и согласовываются с председателем профсоюзного комитета и являются неотъемлемой частью настоящего Положения.

II. Порядок и условия оплаты труда работников

1. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
 - единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
 - государственных гарантий по оплате труда;
 - перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях;
 - перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях;
 - настоящего Положения.

2. Основные условия оплаты труда и условия их изменения устанавливаются трудовым договором, заключаемым директором Института с работником при приеме на работу.

Изменения в основные условия оплаты труда оформляются отдельным приложением к трудовому договору (дополнительным соглашением).

3. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам / квалификационным уровням и повышающие коэффициенты к окладам работников Института приведены в Приложение 1.

В случае если должности служащих, включенные в профессиональные квалификационные группы, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются по профессиональным квалификационным группам.

4. Оклады (должностные оклады) пересматриваются Институтom, в случае, если они установлены в меньшем размере, чем настоящим Положением. Принятие настоящего Положения не является основанием для снижения окладов (должностных окладов), если они установлены в Институте ранее в большем размере, на основании постановления Правительства Российской Федерации "О реализации в 2006 - 2008 годах пилотного проекта совершенствования системы оплаты труда научных работников и руководителей научных учреждений и научных работников научных центров Российской академии наук" от 22.04.2006 г. № 236.

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

6. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала в общем фонде оплаты труда Института составляет не более 40%.

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

8. Работникам Института устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV настоящего Положения.

III. Компенсационные выплаты

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

Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 г. № 822 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 04.02.2008 г., регистрационный № 11081; Российская газета, 2008, №30), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19.12.2008 г. № 738н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21.01.2009 г., регистрационный № 13145; Российская газета, 2009, № 15), от 17.09.2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13.10.2010 г., регистрационный № 18714; Российская газета, 2010, № 237) и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20.02.2014 г. № 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15.05.2014 г., регистрационный № 32284; Российская газета, 2014, № 118).

Работникам Института могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- 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, и за работу с шифрами.

1. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, и за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

2. 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 по соглашению сторон.

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

3. В районах с особыми климатическими условиями к заработной плате работников Института применяются:

- районные коэффициенты;
- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока.

Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Районные коэффициенты, процентные надбавки к заработной плате работникам Института, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего севера, начисляются на все виды выплат заработной платы.

IV. Выплаты стимулирующего характера

Порядок установления выплат стимулирующего характера определяется в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях" от 29.12.2007 г. № 818, с изменениями и дополнениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19.12.2008 г. № 739н и от 17.09.2010 г. № 810н.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, формируются в Институте на выплаты стимулирующего характера. Объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30% средств на оплату труда, формируемых за счет средств федерального бюджета.

Кроме того, не менее 35% средств экономии субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и внебюджетных средств необходимо расходовать на повышение оплаты труда, в виде выплат стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера, обеспечивающие реализацию Указа Президента Российской Федерации «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» от 07.05.2012 г. № 597, производятся при наличии в распоряжении Института финансовых ресурсов, выделяемых на эти цели, или при наличии экономии фонда оплаты труда, экономии средств субсидии на выполнение государственного задания, финансовых средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату работников Института, после оплаты прямых затрат и обязательных платежей, связанных с приносящей доход деятельностью.

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

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Института в конкретном размере на определенный срок в виде доплаты или надбавки к должностному окладу по результатам работы за соответствующий период и за высокие достижения в производственной деятельности.

При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера необходимо учитывать:

- успешное выполнение работником должностных обязанностей;
- инициативу и применение в работе новых форм и методов организации труда;
- организацию и подготовку мероприятий, связанных с уставной деятельностью Института;
- участие в выполнении особо важных работ.

Работникам Института могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

4.1. Стимулирующие надбавки.

Стимулирующие надбавки к должностному окладу устанавливаются за выполнение дополнительного объема работ, связанного с обеспечением исследований по хозяйственным договорам (соглашениям, контрактам), грантам российских и международных фондов на проведение исследований, разработок и др. работ, предусмотренных Уставом Института, за высокую квалификацию и качество выполнения производственных заданий, по основаниям и в размерах, определяемых руководством Института.

Рейтинговые стимулирующие надбавки научным сотрудникам устанавливаются в начале года на основе индивидуального рейтинга, рассчитываемого на основе показателей работы научных сотрудников (показателей результативности научной деятельности), Приложение 2.

Методика определения индивидуального рейтинга научных работников и руководителей утверждается Ученым советом. Количественные показатели подсчитываются за год предыдущий году начисления выплаты рейтинговой стимулирующей надбавки.

Средства, предусматриваемые в Институте на выплату рейтинговых надбавок, распределяются между его научными сотрудниками пропорционально их индивидуальным рейтингам.

На эти цели направляется 45% фонда стимулирующих выплат, предназначенных для научных работников в целом по научному учреждению (без учета надбавок за выполнение особо важных работ).

Надбавки за выполнение особо важных работ устанавливаются сотрудникам лабораторий (секторов) Института в выполнении исследований и работ по программам фундаментальных исследований по приоритетным направлениям, программам Президиума Российской академии наук и фондам, 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 и фондам.

Надбавки устанавливаются на основании приказа по Институту, 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 по согласованию с руководителем соответствующего подразделения Института.

Устанавливаются надбавки молодым ученым - победителям конкурса на лучший проект (тему исследования, разработки и т.п.), проводимого в Институте в соответствии с положением, утверждаемым директором по согласованию с Ученым советом. Молодым ученым (до 35 лет) за выполнение приоритетных работ по важнейшим направлениям научных исследований.

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 60 % от суммы должностных окладов молодых ученых, работающих в Институте.

При этом в Институте могут предусматриваться средства на выплату надбавок молодым специалистам (ежемесячная персональная надбавка к окладу в размере 15%).

Выплата стимулирующих надбавок к должностному окладу, осуществляется за счет и в пределах планового фонда заработной платы Института и средств, предусматриваемых на эти цели сметами на выполнение заданий, договоров (соглашений, контрактов), грантов и др.

4.2. Премии

Премияльные выплаты сотрудникам устанавливаются по итогам выполняемой работы на основании приказа по Институту по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения и по согласованию с научным руководителем темы (проекта):

- непосредственное участие в выполнении государственного задания;
- непосредственное участие в оказании платных услуг (выполнения платных работ);
- непосредственное участие в конференциях, форумах, ассамблеях, семинарах других программных мероприятиях;
- подготовку научных публикаций в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях;
- освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;
- соблюдение трудовой дисциплины и своевременное, качественное и надлежащее исполнение работниками своих должностных и трудовых обязанностей за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год) либо в разовом порядке;
- трудовой вклад научного работника в выполнение проводимых учреждением научно-исследовательских работ (в составе временных творческих коллективов);
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российской науки как внутри страны, так и за ее пределами;
- непосредственное участие в выполнении грантов, конкурсах, договорах гражданско-правового характера, экспериментальных группах и других приносящих доход мероприятиях;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области научных исследований, грантов государственных научных фондов;

- наличие объектов интеллектуальной собственности, патентов на них;
- участие в методической работе и инновационной деятельности Института;
- использование новых эффективных технологий в процессе работы;
- успешное выполнение планов научно-исследовательских работ и других работ исследовательского характера за определенный срок (квартал, год) или по завершении работы (этапа);
- достижения в инновационной деятельности Института;
- выполнение особо важных и срочных работ.

Премирование специалистов рабочих специальностей производится по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год) за обеспечение чистоты, сохранности активов Института, обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Института.

При этом суммарный объем премиальных выплат этой категории работников в Институте определяется при разработке сметы Института и, как правило, не может составлять менее 100 процентов к сумме должностных окладов данной категории работников по штатному расписанию Института.

4.3. Разовые выплаты

Молодым ученым устанавливаются разовые выплаты за защиту диссертации на соискание ученой степени доктора наук в возрасте до 40 лет в размере 6000 рублей и на соискание кандидата наук до 30 лет - 3000 рублей. Постановление Президиума СО РАН от 10.02.2005 г. № 47.

Разовые выплаты сотрудникам Института в размере до одного должностного оклада производятся в связи с юбилейными датами и уходом на заслуженный отдых. Юбилейной датой считается 50, 60, 70 лет со дня рождения и далее кратное пяти.

Выплачиваются разовые выплаты в размере однократного размера минимальной оплаты труда, за государственные награды и прочие награждения (почетные звания и почетные грамоты Российской Федерации и Республики Бурятия).

Разовые выплаты устанавливаются в случаях: смерти работника или близких родственников (родителей, детей, мужа (жены) на основании свидетельства о смерти до двух размеров должностных окладов); утраты или повреждения имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий и других обстоятельств на основании справок из соответствующих органов до четырех размеров должностных окладов;

Разовые выплаты оказываются и в иных случаях, заслуживающих внимания, и рассматриваются в индивидуальном порядке по представлению руководителей подразделений.

4.4. Прочие выплаты

Прочие выплаты и поощрения социального характера устанавливаются за счет и в пределах сумм от прибыли, получаемой от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности Института, в соответствии с положением, утверждаемым директором Института по согласованию с Ученым советом и комитетом профсоюза.

Указанное положение определяет условия и размеры: дополнительного премирования работников учреждения; оказания материальной помощи работникам учреждения (в т. ч. пенсионерам, длительное время проработавшим в Институте); других социальных выплат (в т. ч. помощь в приобретении жилья).

4.5. Фонд выплат стимулирующего характера научных сотрудников

Применение видов, порядка и условий выплат стимулирующего характера руководителям научных лабораторий (секторов), научным работникам Института определяется настоящим Положением, с учетом особенностей научной деятельности Института, инновационных, образовательных и кадровых задач для стимулирования руководителей и научных сотрудников.

Часть фонда заработной платы (фонд стимулирующих выплат) Института, предназначенный для выплат премий, стимулирующих надбавок и разовых выплат, распределяется между выплатами в следующем порядке: премии 25%, стимулирующие надбавки 25%, рей-

тинговые стимулирующие надбавки 45%, разовые выплаты 5% от фонда стимулирующих выплат.

Основанием для назначения рейтинговых стимулирующих надбавок, является решение специальной рейтинговой комиссии, ответственной за подготовку соответствующих предложений. Состав комиссии утверждается решением Ученого совета.

Установление премий, надбавок и других видов поощрения сотрудников должно учитывать индивидуальные качества работника, стимулировать его личную заинтересованность в результатах работы Института (Приложение 3 и 4).

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.

Доля средств на выплату премий от фонда стимулирующего характера, предназначенного для научных сотрудников в целом по Институту, определяется руководством Института.

V. Условия оплаты труда директора Института, заместителя директора по научной работе, главного бухгалтера

1. Условия оплаты директора Института определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения» от 12.04.2013 г. № 329.

2. Размер должностного оклада директора Института определяется 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 руководителем учреждения.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора и средней заработной платы работников Института за отчетный год не должен превышать более чем в 8 раз. Приказ ФАНО России «Об установлении предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителей федеральных государственных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Федерального агентства научных организаций, и средней заработной платы работников этих учреждений» от 05.12.2014 г. №40 н.

3. Должностные оклады заместителя директора по научной работе и главного бухгалтера Института устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада директора Института соответствующими приказами.

4. Выплаты стимулирующего характера (премия по итогам работы за год) директору Института выплачиваются из средств Института по решению Федерального агентства научных организаций с учетом достигнутых показателей эффективности деятельности Института. Кроме того, директор может быть премирован руководством ФАНО России за выполнение отдельных поручений Федерального агентства научных организаций.

На директора распространяется право на получение вознаграждений (выплат), определенных Коллективным договором и другими внутренними (локальными) нормативными актами Института (рейтинговые стимулирующие надбавки). Кроме того, действие настоящего Положения в части выплат стимулирующего характера руководителям научных подразделений распространяется и на директора, при условии внутреннего совместительства им должности руководителя научного подразделения (исследовательской лаборатории), либо руководителя научных тем (проектов).

5. Директору института устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом III настоящего Положения в зависимости от условий его труда.

6. Заместитель директора по научной работе и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами III и IV настоящего Положения в зависимости от условий их труда.

**Размеры окладов (должностных окладов) работников Института
по профессиональным квалификационным группам /
квалификационным уровням**

Наименование должностей	Повышающий коэффициент	Должностной оклад в рублях
Директор	1	40997
Профессиональные квалификационные группы научных работников и руководителей структурных подразделений		
Наименование должностей	Повышающий коэффициент	Должностной оклад в рублях
1 квалификационный уровень - минимальный размер оклада 14587 рублей		
Младший научный сотрудник	1	14587
Научный сотрудник	1,15	16743
Младший научный сотрудник со степенью кандидата наук	1,22	17752
Научный сотрудник со степенью кандидата наук	1,36	19908
2 квалификационный уровень – минимальный размер оклада 17752 рублей		
Старший научный сотрудник	1	17752
Старший научный сотрудник со степенью кандидата наук	1,26	22444
Старший научный сотрудник со степенью доктора наук	1,5	26664
Заведующий аспирантурой	1	17752
3 квалификационный уровень – минимальный размер оклада 25362 рублей		
Ведущий научный сотрудник со степенью кандидата наук	1	25362
Ведущий научный сотрудник со степенью доктора наук	1,16	29582
4 квалификационный уровень – минимальный размер оклада 28660 рублей		
Заведующий лабораторией (сектором) со степенью кандидата наук	1	28660
Ученый секретарь со степенью кандидата наук	1	28660
Заведующий лабораторией (сектором) со степенью доктора наук, главный научный сотрудник со степенью доктора наук	1,15	32880
Профессиональные квалификационные группы «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень - минимальный размер оклада 10781 рублей		
Комендант	1	10781
Профессиональные квалификационные группы «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень - минимальный размер оклада 10781 рублей		
Секретарь руководителя, техник	1	10781

Профессиональные квалификационные группы «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень - минимальный размер оклада 12684 рублей		
Инженер	1	12684
2 квалификационный уровень – минимальный размер оклада 13699 рублей		
Бухгалтер II категории	1	13699
Инженер II категории	1,06	14587
3 квалификационный уровень – минимальный размер оклада 14587 рублей		
Экономист I категории	1	14587
Инженер I категории	1,08	15856
4 квалификационный уровень – минимальный размер оклада 15856 рублей		
Ведущий: документовед, юрисконсульт, программист, специалист по охране труда, инженер по патентной и изобретательской работе	1	15856
Ведущий инженер	1,05	16743
Профессиональные квалификационные группы «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень – минимальный размер оклада 19279 рублей		
Начальник организационного отдела	1	19279
Заместитель директора по общим вопросам	1,22	23529
2 квалификационный уровень – минимальный размер оклада 30251 рублей		
Главный бухгалтер-начальник финансово-экономического отдела	1	30251
Заместитель директора по научной работе со степенью доктора наук	1,22	36812
Разряды в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		
Наименование должностей	Должностной оклад в рублях	
1 разряд, минимальный размер оклада, 5965 рублей		
Сторож, уборщик производственных и служебных помещений		5965
4 разряд, минимальный размер оклада, 8053 рублей		
Водитель автомобиля		8053

КОЛИЧЕСТВЕННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ¹⁾ ПРИМЕНЕНИЯ РЕЙТИНГОВОЙ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ НАДБАВКИ НАУЧНЫМ РАБОТНИКАМ ²⁾ И ИНЖЕНЕРНЫМ РАБОТНИКАМ, ПРОФЕССИОНАЛЬНО ЗАНИМАЮЩИМСЯ НАУЧНЫМИ ИССЛЕДОВАНИЯМИ И РАЗРАБОТКАМИ

№ п/п	Наименование	Примечание																														
1.	Публикации в рецензируемых периодических изданиях (российские и зарубежные журналы)	Импакт-фактор журнала > 0,2: 1. За публикацию статьи в рецензируемом российском или зарубежном журнале, имеющем импакт-фактор более 0,2 устанавливается балл равный $\sum_1 = \frac{4.5km + 4n}{N},$ где k –импакт-фактор журнала (максимальное значение за пять лет, предшествующих году подсчета), m – коэффициент российского индекса научного цитирования (учитывается за предшествующие пять лет, исключая самоцитирование и цитирование со-авторами), n – коэффициент цитирования Web of Science (учитывается за предшествующие пять лет), N – число авторов. <table><tr><th colspan="2">Российский индекс научного цитирования</th></tr><tr><th><i>d</i></th><th><i>m</i></th></tr><tr><td>0</td><td>1</td></tr><tr><td>1-10</td><td>1,2</td></tr><tr><td>11-25</td><td>1,4</td></tr><tr><td>26-50</td><td>1,6</td></tr><tr><td>51-100</td><td>1,8</td></tr><tr><td>> 100</td><td>2,0</td></tr></table> <table><tr><th colspan="2">Международный индекс цитирования Web of Science</th></tr><tr><th><i>d</i></th><th><i>n</i></th></tr><tr><td>0</td><td>0</td></tr><tr><td>1-5</td><td>1,0</td></tr><tr><td>6-10</td><td>1,3</td></tr><tr><td>11-20</td><td>1,6</td></tr><tr><td>21-40</td><td>2,0</td></tr></table>	Российский индекс научного цитирования		<i>d</i>	<i>m</i>	0	1	1-10	1,2	11-25	1,4	26-50	1,6	51-100	1,8	> 100	2,0	Международный индекс цитирования Web of Science		<i>d</i>	<i>n</i>	0	0	1-5	1,0	6-10	1,3	11-20	1,6	21-40	2,0
Российский индекс научного цитирования																																
<i>d</i>	<i>m</i>																															
0	1																															
1-10	1,2																															
11-25	1,4																															
26-50	1,6																															
51-100	1,8																															
> 100	2,0																															
Международный индекс цитирования Web of Science																																
<i>d</i>	<i>n</i>																															
0	0																															
1-5	1,0																															
6-10	1,3																															
11-20	1,6																															
21-40	2,0																															

		> 40 2,3 d – число цитирований 2. За публикацию статьи в журнале, представляющим собой тематический выпуск (под редакцией) с дробным номером, например 10/2, и имеющим импакт-фактор основных номеров более 0,2, устанавливается балл $\sum_1 = \frac{0,9}{N}.$ Импакт-фактор журнала < 0,2: За публикацию статьи в рецензируемом российском или зарубежном журнале, имеющем импакт-фактор равный или менее 0,2 устанавливается балл равный $\sum_1 = \frac{4,5k}{N},$ где k –импакт-фактор журнала (максимальное значение за пять лет, предшествующих году подсчета). Примечание: За публикацию статьи в рецензируемом российском журнале из «Каталога журналов» навигатора Научной электронной библиотеки elibrary.ru, у которого по какой-либо причине (новый журнал и т.п.) не указан импакт-фактор РИНЦ, исходя из данных рубрикатора «Анализ публикационной активности журнала» коэффициент k рассчитывается: число цитирований / число статей.
2.	Монографии, изданные в научных издательствах и имеющие шифр ISBN и тираж не менее 100 экз.. Учебники, имеющие гриф Министерства образования и науки РФ	$\sum_2 = \frac{a}{N},$ где a – объем монографии (учебника) в печатных листах, N – число авторов. Не учитываются стереотипные переиздания. Монографии, изданные не в научных издательствах должны иметь гриф «Утверждено к печати Ученым советом Института физического материаловедения СО РАН».
3.	Выполнение поручений государственных органов (федеральных и региональных) законодательной и исполнительной власти	$\sum_3 = 1.$

4.	Проведенных экспертиз с выдачей соответствующих экспертных заключений	$\sum_4 = 0,5p,$ где p – число экспертиз.														
5.	Участие в конференциях (выставках)	$\sum_5 = \frac{b}{N},$ где b – баллы, N – число авторов. Международной считается научная конференция официальный язык английский и более 50 процентов участников не являются гражданами РФ. В подсчете баллов учитываются доклады, представленные непосредственно на конференции с прямым участием. Баллы за участие в выставках соответствуют баллам стендовых докладов. $\sum_5 < 10\% \text{ округляются до } 10\%$ <table><tr><td>Доклады</td><td>b</td></tr><tr><td>Устный доклад на международной конференции</td><td>0,6</td></tr><tr><td>Устный доклад на российской конференции.</td><td>0,4</td></tr><tr><td>Стендовый доклад на международной конференции.</td><td>0,4</td></tr><tr><td>Стендовый доклад на российской конференции.</td><td>0,3</td></tr><tr><td>Устный доклад на конференции, не имеющей статуса международной (русской).</td><td>0,2</td></tr><tr><td>Стендовый доклад на конференции, не имеющей статуса международной (русской)</td><td>0,1</td></tr></table>	Доклады	b	Устный доклад на международной конференции	0,6	Устный доклад на российской конференции.	0,4	Стендовый доклад на международной конференции.	0,4	Стендовый доклад на российской конференции.	0,3	Устный доклад на конференции, не имеющей статуса международной (русской).	0,2	Стендовый доклад на конференции, не имеющей статуса международной (русской)	0,1
Доклады	b															
Устный доклад на международной конференции	0,6															
Устный доклад на российской конференции.	0,4															
Стендовый доклад на международной конференции.	0,4															
Стендовый доклад на российской конференции.	0,3															
Устный доклад на конференции, не имеющей статуса международной (русской).	0,2															
Стендовый доклад на конференции, не имеющей статуса международной (русской)	0,1															
6.	Патенты и товарные знаки	$\sum_6 = \frac{4}{N},$ где N – число авторов. Учитываются патенты, являющиеся результатом выполнения заданий института.														
7.	Свидетельства о государственной регистрации программ для ЭВМ или базы данных	$\sum_7 = \frac{1}{N},$ где N – число авторов. Учитываются свидетельства, являющиеся результа-														

		том выполнения заданий института.												
8.	Научное руководство (научное консультирование)	$\sum_8 = c,$ где c – баллы. Балл получает научный руководитель (научный консультант) после выхода приказа Министерства образования и науки РФ о выдаче диплома. За руководство дипломником балл устанавливается при условии его последующего поступления в аспирантуру или на работу в научную организацию или высшее учебное заведение. Балл за руководство делится на число руководителей. <table><tr><td>Руководство (консультирование)</td><td>c</td></tr><tr><td>Диссертационным советом</td><td>2,5</td></tr><tr><td>Докторской диссертацией</td><td>4,0</td></tr><tr><td>Кандидатской диссертацией</td><td>3,0</td></tr><tr><td>Аспирантом</td><td>1,0</td></tr><tr><td>Магистром, дипломником</td><td>0,2</td></tr></table>	Руководство (консультирование)	c	Диссертационным советом	2,5	Докторской диссертацией	4,0	Кандидатской диссертацией	3,0	Аспирантом	1,0	Магистром, дипломником	0,2
Руководство (консультирование)	c													
Диссертационным советом	2,5													
Докторской диссертацией	4,0													
Кандидатской диссертацией	3,0													
Аспирантом	1,0													
Магистром, дипломником	0,2													
9.	Привлечение внебюджетных средств (РФФИ, РГНФ, РФФИ, Фонд содействия развитию малых форм предприятий в научно-технической сфере, хозяйственные договора на выполнение НИОКР, доходы малых инновационных предприятий)	$\sum_9 = \log_2 \left(\frac{A}{A_0} \right) + 1,$ где A - объем средств в рублях полученный при участии работника из внебюджетных источников; A₀ – минимальный объем средств в рублях, принятый Ученым советом в качестве норматива отсчета (на 2015-2017 гг. A₀ = 10⁵ рублей). Руководитель имеет право распределить баллы между членами научной группы.												
10.	Итоговый показатель	Расчет итогового показателя $\sum = \sum_{z=1}^9,$ производится суммированием значений баллов по п.п. 1-9 и округляется до второго знака после запятой.												

¹⁾ Подсчитываются за год предыдущий году начисления выплаты рейтинговой стимулирующей надбавки.

²⁾ К должностям научных работников относятся директор, заместитель директора по научной работе, ученый секретарь, заведующие лабораториями (секторами), научные сотрудники.

Приложение 3
к порядку и условиям применения
стимулирующих надбавок.
Решение Ученого совета
Протокол № 13 от 25 декабря 2015 г.

**КОЛИЧЕСТВЕННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ¹⁾ ПРИМЕНЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ
НАДБАВКИ НАУЧНЫМ РАБОТНИКАМ ²⁾ И ИНЖЕНЕРНЫМ РАБОТНИКАМ,
ПРОФЕССИОНАЛЬНО ЗАНИМАЮЩИМСЯ НАУЧНЫМИ ИССЛЕДОВАНИЯМИ И
РАЗРАБОТКАМИ**

№ п/п	Наименование	Критерии оценки	Баллы
1.	Стимулирование внебюджетного финансирования	Поступление денежных средств на счет института из российских источников на финансовое обеспечение проекта. Руководитель имеет право распределить баллы между членами научной группы. Проект, финансируемый из нескольких источников (региональные проекты РФФИ) учитывается один раз.	10
		Поступление денежных средств на счет института из иностранных источников на финансовое обеспечение проекта.	20
2.	Стимулирование омоложения кадрового состава (до 39 лет)	Численность научных работников (исследователей) в возрасте до 39 лет составляет не менее 21% от всех сотрудников (баллы начисляются заведующему лабораторией).	8
3.	Публикации, индексируемые в базах данных Web of Science	Если одни и те же публикации проиндексированы в двух и более базах данных, учитывается индексация либо в Web of Science, либо в Scopus, либо в РИНЦ. Необходимо указать выходные данные публикаций. Баллы делятся на количество авторов.	10
4.	Публикации, индексируемые в базе данных Scopus		7
5.	Публикации в журналах из перечня ВАК (индексируемых в РИНЦ)		5
6.	Стимулирование обновлений Web-страницы института, лаборатории	Обновление Web-страницы подразделения или института не реже одного раза в квартал. Начисляется только одному работнику подразделения.	0.5
7.	Защита докторской диссертации		10
8.	Защита кандидатской диссертации		5
9.	Стажировки (повышение квалификации)		2,5
10.	Преподавательская деятельность		1
11.	Цитирование публикаций, индексируемых в информационно-аналитической системе научного ци-	Web of Science, Scopus Учитываются цитирования в статьях, опубликованных в текущем квартале.	10

	тирования Web of Science, Scopus, РИНЦ	Самоцитирование и цитирование со-авторами в РИНЦ не учитываются. Баллы делятся на количество авторов цитируемой публикации. Необходимо указать выходные данные цитируемых и цитирующих публикаций.	
		РИНЦ	5
12.	Зарегистрированные заявки на объекты интеллектуальной собственности (патенты)		8
13.	Зарегистрированные заявки на объекты интеллектуальной собственности (свидетельства регистрации программ)		2
14.	Членство в редакционных коллегиях зарубежных научных журналов		5
15.	Членство в редакционных коллегиях отечественных научных журналов, входящих в перечень ВАК		2,5
16.	Коммерциализация результатов исследований и разработок – объектов интеллектуальной собственности	Учитывается вовлечение результатов научных исследований (патентов на изобретение) в различные сферы экономики.	10
17.	Научно-популярные публикации	Учитываются публикации в изданиях, имеющих международные индексы ISBN, ISSN, учитываются репортажи, публикации во всех видах средств массовой информации, включая электронные издания, размещенные в информационно-телекоммуникационной сети «Internet».	3,5
18.	Организация хозяйственных обществ		10
19.	Научное руководство аспирантом	Размеры выплат научным руководителям аспирантов назначает финансово-экономический отдел по представлению отдела аспирантуры.	K^3)
	Итого:		

¹⁾ Подсчитываются ежеквартально к начислению выплаты стимулирующих надбавок. Подсчет количественных показателей не распространяется на совместителей.

²⁾ К должностям научных работников относятся директор, заместитель директора по научной работе, ученый секретарь, заведующие лабораториями (секторами), научные сотрудники.

³⁾ $K=(S-P)/4$, K – квартальная выплата за научное руководство, S – оплата за научное руководство из расчета 50 часов в год, P – оплата за научное руководство по рейтинговым показателям в год.

Приложение 4
к порядку и условиям применения
стимулирующих надбавок.
Решение Ученого совета
Протокол № 13 от 24 декабря 2015 г.

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ПРИМЕНЕНИЯ
ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ¹⁾
РАБОТНИКАМ АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО И ХОЗЯЙ-
СТВЕННОГО ПЕРСОНАЛА**

№ п/п	Наименование	Критерии оценки
1.	Соблюдение положений профессиональной этики.	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам, соблюдение конфиденциальности информации о гражданах.
2.	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей персонализированных по категориям работников.	1. Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, осуществление контроля соблюдения сотрудниками отделов правил внутреннего трудового распорядка, исполнением трудовых обязательств, требований техники безопасности, иных поручений в соответствии с должностными обязанностями и отсутствии официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков (руководители отделов). 2. Руководство работой по хозяйственному обслуживанию Института, добросовестное и своевременное координирование и контроль деятельности Института, своевременность заключения договоров по обеспечению жизнедеятельности Института (заместитель директора по общим вопросам). 3. Соблюдение сроков по подготовке документации на проведение закупок (заместитель директора по общим вопросам, главный бухгалтер, ведущий юрисконсульт). 4. Соблюдение сроков сдачи отчетности, соответствие отчетности действующим нормативным актам, отсутствие претензий со стороны руководителя и работников Института, анализ целесообразности и правомерности фактов хозяйственной деятельности (главный бухгалтер). 5. Осуществление организации и постановки бухгалтерского учета, контроль за экономным использованием ресурсов (главный бухгалтер). 6. Проведение анализа и составление смет, расчетов по видам финансовой деятельности, своевременное и качественное проведение всех видов выплат работникам, перечисление налогов (экономист). 7. Своевременное отражение в учете хозяйственных операций, соответствие данных бухгалтерского учета, действующим нормативным актам (бухгалтер). 8. Наличие и состояние документации, качество и своевременность подготовки документации (приказов, трудовых договоров, дополнительных соглашений, отчетов, информации, локальных нормативных документов), направляемых в различные инстанции (начальник организационного отдела).

		9. Наличие и состояние документации, качество и своевременность подготовки документации (входящей и исходящей корреспонденции), ведение делопроизводства (ведущий документо-вед). 10. Формирование учетной политики с разработкой мероприятий по ее реализации, участие в своевременной и качественной разработке локальных нормативных документов Института, знание и практическое применение изменений в нормативных документах (заместитель директора по общим вопросам, главный бухгалтер, начальник организационного отдела, ведущий юрисконсульт, заведующий отделом аспирантуры). 11. Своевременное выполнение работы за определенный период времени по организации и ведению делопроизводства, техническому обеспечению административно-распорядительной деятельности директора Института, иных поручений в соответствии с должностными обязанностями и отсутствии официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков (секретарь руководителя). 12. Работа с поступающей на имя руководителя корреспонденции, систематизация документов в соответствии с порядком, проверка оформления документов, дальнейшая передача руководителям подразделений или конкретным исполнителям с последующей проверкой сроков исполнения (секретарь руководителя). 13. Оформление загранпаспортов, приглашений для иностранных граждан, виз, прием, регистрация иностранных граждан, подготовка к подписанию Соглашений, Договоров по международному сотрудничеству, подготовка отчетов, справок по запросу (секретарь руководителя по международным связям). 14. Правовое сопровождение документов, отсутствие жалоб и удовлетворенных исков о признании незаконными действий (бездействий) или о признании недействительными заключенных договоров (ведущий юрисконсульт). 15. Техническое сопровождение учебно-методических, научно-методических публикаций, аналитических документов, техническое сопровождение научных докладов, обеспечение бесперебойного функционирования локальной сети, компьютерной техники, internet, сопровождение сайта, подготовка и размещение информационных материалов на сайте (ведущий программист). 16. Отбор изобретений и подготовка их для лицензирования и патентования, работа по правовой охране экспортной продукции, консультация работников о порядке составления описаний предполагаемых изобретений и подачи заявок, необходимой технической документации (ведущий инженер по патентной и изобретательской работе). 17. Осуществление контроля соблюдения работниками нормативных актов по охране труда, проведение проверок, обследований технического состояния помещений, контроль за соблюдением действующих норм, правил, инструкций по охране труда, стандартов безопасности труда (ведущий специалист по охране труда). 18. Отсутствие случаев травматизма и пожара (ведущий специалист по охране труда). 19. Организация учебного процесса подготовки аспирантов (за-
--	--	--

		ведущий отделом аспирантуры). 20. Наличие и состояние документации, качество и своевременность подготовки документации (проекты приказов, планы приема аспирантов, графики приема вступительных и кандидатских экзаменов, учебные планы, рабочие программы (отдел аспирантуры). 21. Обеспечение сохранности и содержание в надлежащем состоянии имущества Института, организация проведения уборки и соблюдения чистоты в помещениях, организация своевременного ремонта (комендант). 22. Управление автомобилем в соответствии с правилами технической эксплуатации автотранспортных средств, своевременная подготовка автомобиля к эксплуатации, отсутствие нарушений правил технической эксплуатации, отсутствие нарушений сроков сдачи путевых листов, своевременное проведение технического обслуживания автомобиля, отсутствие нарушений Правил дорожного движения (водитель автомобиля). 23. Добросовестное и качественное исполнение обязанностей по охране объекта, своевременное реагирование при возникновении случаев противоправных действий и иных экстренных случаях (сторож). 24. Ответственно относиться к имуществу, находящемуся в убираемых помещениях, содержание рабочего места в соответствии с требованиями санитарных правил и норм, своевременная и качественная уборка помещений (уборщик производственных и служебных помещений).
3.	Освоение программ повышения квалификации.	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации (заместитель директора по общим вопросам, начальник финансово-экономического отдела, начальник организационного отдела, заведующий отделом аспирантуры, ведущий юрисконсульт, ведущий документовед, экономист, бухгалтер, секретарь руководителя, секретарь руководителя по международным связям, ведущий программист, ведущий инженер по патентной и изобретательской работе, ведущий специалист по охране труда).

¹⁾ *Рассматриваются ежеквартально к начислению выплаты стимулирующих надбавок.*