

Согласовано
Председатель профкома СИФИБР
СО РАН


В.Н.Нурминский
«18» 2024 г.

Утверждено
Директор СИФИБР СО РАН


В.И.Воронин
«12» 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Сибирский институт физиологии и биохимии растений Сибирского отделения Российской академии наук

1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки **Сибирский институт биохимии и физиологии растений Сибирского отделения наук Российской академии наук** по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки» (далее соответственно — Положение, СИФИБР СО РАН, учреждение) разработано в соответствии с пунктом 2(1) Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583, с целью определения системы оплаты труда работников, руководителей СИФИБР СО РАН и в связи с изданием приказов Минобрнауки России 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» (зарегистрирован Минюстом России 1 июля 2024 г., регистрационный № 78723) и № 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» (зарегистрирован Минюстом России 26 июня 2024 г., регистрационный № 78682), а также и соответствующими разъяснениями Минобрнауки по вопросам разработки

1. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников СИФИБР СО РАН за счет всех не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования, в том числе за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности (далее — Финансовое обеспечение).

2. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) (далее — оклады), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются в СИФИБР СО РАН коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3. Размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

Фонд оплаты труда работников СИФИБР СО РАН формируется за счет Финансового обеспечения.

4. Средства фонда оплаты труда (в пределах экономии) могут быть направлены на осуществление выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами учреждения о выплатах социального характера или коллективным договором.

5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников учреждения, в том числе при работе по совместительству. Оплата труда работников, работающих 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 в отношении должности по основной работе и должности, замещаемой по трудовому договору о работе по совместительству, 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 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).

7. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с Положением, в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда работников не

может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

9. 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, соглашениями, локальными нормативными актами.

II. Порядок и условия оплаты труда работников СИФИБР СО РАН

10. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются 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 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. N 738н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный № 13145), от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714) и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. N 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284) (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. No 818 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 февраля 2008 г., регистрационный № 11080), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 739н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный № 13146) и от

17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714) (далее — Перечень видов выплат стимулирующего характера);

— настоящего Положения;

— 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;

— отраслевого (межотраслевого) соглашения; мнения представительного органа работников;

— 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).

11. Оклад — фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и иных социальных выплат.

Размеры окладов устанавливаются на основе отнесения должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее — ПКГ), приведенным в приложении к настоящему Положению, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

В случае, если должности (профессии) работников, включенные в ПКГ, не распределены по квалификационным уровням, то размеры окладов устанавливаются в целом по соответствующей ПКГ.

12. Оклады пересматриваются СИФИБР СО РАН в случае, если они установлены в меньшем размере, чем предусмотрено настоящим Положением. Принятие Положения не является основанием для снижения окладов, если они установлены ранее в большем размере, чем предусмотрено Положением.

13. Оклады заместителей руководителей структурных подразделений учреждения (при их наличии), за исключением окладов заместителей главного бухгалтера, рекомендуется устанавливать на 10—30 % ниже окладов руководителей соответствующих структурных подразделений.

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

15. Устанавливаемые конкретные размеры окладов по каждой должности и профессии или по группам должностей и профессий не должны быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного статьей 1 Федерального закона от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», и подлежат соответствующей корректировке в случае внесения изменений в указанный Федеральный закон.

С учетом финансового обеспечения учреждением может производиться корректировка минимальных размеров окладов работников,

предусмотренных Положением, в сторону их повышения.

16. С учетом условий труда работникам СИФИБР СО РАН устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III Положения.

17. Работникам СИФИБР СО РАН устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV Положения.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

18. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам СИФИБР СО РАН устанавливаются выплаты компенсационного характера, изложенные в данном разделе.

19. Помимо выплат компенсационного характера, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, в коллективных договорах, отраслевых, межотраслевых соглашениях, локальных нормативных актах могут устанавливаться выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, принятого в учреждении.

20. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

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

б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

в) 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);

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

21. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

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 не менее 4 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда, порядок проведения которой установлен Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Проведение специальной оценки условий труда организуется и финансируется СИФИБР СО РАН (Работодателем) в соответствии с частью 1 статьи 8 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ «О

специальной оценке условий труда».

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

В СИФИБР СО РАН, как учреждению, находящемуся и осуществляющему уставную деятельность в местностях с особыми климатическими условиями, к заработной плате работников применяются:

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

Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размере не ниже установленного трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Районные коэффициенты и процентные надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются с учетом статей 148, 315—317 Трудового кодекса Российской Федерации.

22. 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 СИФИБР СО РАН в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается к заработной плате доплата, размер которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору). Повышение оплаты труда за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам СИФИБР СО РАН устанавливаются в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается работникам, получающим оклад, в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и доплаты в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

23. Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время работникам устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников и трудовыми договорами, дополнительными соглашениями

к нему.

24. Процентные надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном Правилами выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. N 573, а также с учетом разъяснения о порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 мая 2011 г. № 408н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 октября 2011 г., регистрационный № 22075), с изменениями, внесенными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 13 декабря 2023 г. N 870н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 5 апреля 2024 г., регистрационный N 77791).

25. Указанные выше выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации, или в абсолютном размере.

26. Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.

27. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их предоставления устанавливаются коллективным договором, отраслевыми и межотраслевыми соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

28. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и (или) в дополнительных соглашениях к ним.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

29. В целях поощрения работников СИФИБР СО РАН 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 работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

30. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу, предусмотренную трудовыми договорами работников и (или) дополнительными соглашениями к ним. Назначение работникам выплат стимулирующего характера не является основанием для уменьшения размеров окладов (ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера.

31. Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет Финансового обеспечения СИФИБР СО РАН. Конкретные выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

32. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

33. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы для всех категорий работников учреждения устанавливаются с учетом разрабатываемых показателей и критериев эффективности деятельности работников, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

34. Показатели и критерии эффективности деятельности работников содержат количественные показатели результативности труда работников.

К количественным показателям результативности труда работников могут устанавливаться критерии качества результатов труда.

35. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются при достижении работниками показателей эффективности деятельности.

Показатели эффективности деятельности работников формируются с учетом показателей эффективности деятельности СИФИБР СО РАН, показателей качества и объема оказываемых государственных услуг (выполнения работ) и утверждаются локальным нормативным актом, определяющим систему оплаты труда, либо коллективным договором.

Премиальные выплаты по итогам работы в отчетном периоде осуществляются работникам в целях повышения эффективности их деятельности с учетом выполнения ими установленных показателей и критериев эффективности деятельности.

При осуществлении выплат стимулирующего характера учитывается:

- а) для работников учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-

- эксплуатационных систем жизнеобеспечения);
 - выполнение особо важных и срочных работ и других видов работ, связанных со спецификой деятельности учреждения;
 - другие показатели и условия;
- б) для всех категорий работников учреждения:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество, новаторство и внедрение современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности СИФИБР СО РАН;
- качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности; участие работника в выполнении важных работ, мероприятий; разработку и внедрение рационализаторских предложений; другие показатели и условия.

При осуществлении выплат стимулирующего характера, указанных в пункте 33 Положения, для научных работников СИФИБР СО РАН учитывается:

- а) интенсивность и высокие результаты работы, в том числе: достижение показателей эффективности деятельности научных работников по итогам оценки результативности научной деятельности работников и (или) возглавляемых ими подразделений;
- участие в экспертной деятельности;
 - наставничество;
 - научное руководство;
 - осуществление образовательной деятельности;
 - привлечение финансирования;
 - период адаптации к профессиональной деятельности;
 - качество выполняемых работ;
- б) стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- в) итоги работы.

36. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за достижение показателей эффективности деятельности научных работников назначаются по итогам оценки результативности научной деятельности работников и (или) возглавляемых ими подразделений по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год или за иной период, предусмотренный коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

При этом учитываются:

- а) количественные показатели результативности научной деятельности:
- количество публикаций в журналах, индексируемых в российских и международных информационно-аналитических системах научного цитирования; общее количество опубликованных научных произведений по профилю научной деятельности учреждения;
 - количество комплектов выпущенной конструкторской и технологической документации;
 - количество выпусков научных журналов;

- количество созданных результатов интеллектуальной деятельности, учтенных в государственных информационных системах;
 - количество выступлений с докладами на пленарных заседаниях научных конференций;
 - количество научно-популярных публикаций, подготовленных работником;
 - иные количественные показатели результативности научной деятельности, определяемые СИФИБР СО РАН самостоятельно;
- б) критерии качества результатов научной деятельности: цитируемость публикаций, импакт-фактор журналов, в которых опубликованы статьи, а также число статей, опубликованных совместно с зарубежными учеными;
- защита диссертации на соискание ученой степени кандидата наук, доктора наук;
 - подтверждение дальнейшего применения выпущенной конструкторской и технологической документации в процессе производства, выполнения работ или оказания услуг;
 - наличие государственной регистрации и правовой охраны результатов интеллектуальной деятельности, полученных работником и (или) при его участии, в Российской Федерации, за пределами Российской Федерации, а также их использование;
 - отсутствие претензий к результатам выполнения работ, оказания услуг со стороны заказчиков и потребителей; иные критерии качества результатов научной деятельности, определяемые дополнительно учреждением самостоятельно.

37. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за участие в экспертной деятельности устанавливаются научным работникам, выступающим в качестве экспертов.

Количественными показателями результативности экспертной деятельности научных работников являются:

количество проведенных экспертиз с выдачей соответствующих экспертных заключений;

количество подготовленных заключений о соответствии диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук критериям, установленным в соответствии с Федеральным законом от 23 августа 1996 г. № 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике»;

иные количественные показатели результативности экспертной деятельности.

38. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за наставничество рекомендуется устанавливать научным работникам, закрепленным в качестве наставников.

39. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за научное руководство рекомендуется устанавливать научным работникам, обеспечивающим научно-методическое руководство научными школами и направлениями учреждения, научное руководство формированием и выполнением работ по привлечению и осуществлению научных грантов, научно-технических программ, контрактов и договоров, руководство (научной) научно-исследовательской деятельностью аспирантов, направленной на подготовку диссертации к защите.

40. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за осуществление образовательной деятельности рекомендуется устанавливать научным работникам, привлекаемым к осуществлению образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования — программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, программам подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре, программам ассистентуры-стажировки, дополнительным профессиональным программам — программам повышения квалификации, программам профессиональной переподготовки.

Количественными показателями результативности образовательной деятельности научных работников являются:

- количество часов учебной нагрузки по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом, текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся;
- количество лиц, освоивших образовательные программы высшего образования, успешно защитивших выпускную квалификационную работу; количество разработанных образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ;
- иные количественные показатели результативности образовательной деятельности.

41. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за привлечение финансирования рекомендуется устанавливать научным работникам за участие в привлечении средств для финансирования научной и иной, предусмотренной уставом деятельности СИФИБР СО РАН, в том числе участие в подготовке заявок для получения грантов или другого финансирования, предоставляемого на конкурсной основе.

Количественным показателем привлечения финансирования может являться объем средств, полученных СИФИБР СО РАН:

- на безвозмездной основе (гранты, пожертвования);
- по договорам на выполнение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ;
- по договорам на оказание информационных и аналитических услуг; от оказания услуг центрами коллективного пользования научным оборудованием, уникальными научными установками;
- от распоряжения результатами интеллектуальной деятельности по лицензионным договорам, договорам отчуждения исключительных прав; от деятельности хозяйственных обществ и хозяйственных партнерств, деятельность которых заключается во внедрении, практическом применении результатов интеллектуальной деятельности, полученных при участии работника;
- от иных видов деятельности, предусмотренных уставом учреждения.

42. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы на период адаптации к профессиональной деятельности рекомендуется устанавливать научным работникам до 35 лет включительно, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и

впервые принятым на работу в соответствии с направлением подготовки (полученной специальностью) в течение одного года со дня получения профессионального образования (далее — молодые научные работники), а также научным работникам в возрасте до 35 лет включительно, имеющим ученую степень (далее — молодые ученые).

Молодым научным работникам в течение 3 лет после получения профессионального образования может устанавливаться ежемесячная выплата в размере 10—20 % оклада, а имеющим диплом с отличием — в размере 20—30 % оклада.

Молодым ученым в течение 3 лет после присуждения ученой степени может устанавливаться ежемесячная выплата в размере 10—20 % оклада. При установлении молодому ученому выплаты в соответствии с настоящим абзацем также может сохраняться за работником право на получение выплаты в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта.

43. Выплаты за качество выполняемых работ рекомендуется устанавливать научным работникам за достижения в профессиональной деятельности. Показатели, характеризующие достижения в профессиональной деятельности, устанавливаются коллективным договором, дополнительными соглашениями, локальными нормативными актами, при этом могут быть учтены следующие достижения работника:

наличие государственных и ведомственных наград, в том числе почетных званий и знаков отличия Российской Федерации (РСФСР, СССР), ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, а также других почетных званий и ведомственных наград при условии соответствия государственных (ведомственных) наград и почетных званий направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности;

наличие статуса высококвалифицированного специалиста в соответствии с Федеральным законом от 25 июля 2002 г. N 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»;

наличие ученой степени, ученого звания;

наличие у работника иных достижений.

44. Научным работникам могут устанавливаться выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет. Размеры выплат за стаж работы, выслугу лет устанавливаются учреждением самостоятельно.

45. Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами могут быть установлены специальные группы показателей эффективности деятельности и критерии назначения стимулирующих выплат или установлен повышающий коэффициент для определения рейтинга индивидуальных показателей результативности научной деятельности в отношении работников из числа молодых научных работников и молодых ученых.

46. Премияльные выплаты по итогам работы могут быть назначены с учетом индивидуальных результатов труда каждого научного работника, а также характера и степени его участия в достижении коллективных результатов труда:

при достижении индивидуальных количественных и качественных

показателей результативности труда научного работника;

при достижении количественных и качественных показателей результативности возглавляемого научным работником подразделения (научной группы);

при достижении показателей эффективности деятельности СИФИБР СО РАН.

47. Локальным нормативным актом учреждения, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором при определении условий назначения выплат стимулирующего характера могут быть предусмотрены требования к документам, подтверждающим достижение показателей эффективности деятельности работников, дата начала осуществления выплаты за достижение показателей эффективности деятельности работника, продолжительность осуществления выплаты, периодичность ее осуществления, размер либо порядок определения размера выплаты и иные условия осуществления выплаты.

48. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Локальным нормативным актом учреждения, либо коллективным договором может быть определен конкретный размер выплаты стимулирующего характера, так и порядок расчета такого размера, исходя из размера фонда оплаты труда учреждения, показателей эффективности, достигнутых СИФИБР СО РАН за соответствующий период, и иных обстоятельств.

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться на постоянной основе до прекращения трудового договора (постоянные выплаты) либо на определенный срок, не превышающий срока действия трудового договора (срочные выплаты), а также могут носить разовый характер (единовременные выплаты, премии).

Выплаты стимулирующего характера, установленные на постоянной основе или на определенный срок, рассчитываются пропорционально отработанному времени.

Условия получения выплат стимулирующего характера, критерии и показатели, определяющие достижение указанных условий, а также размеры и периодичность данных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников и (или) в дополнительных соглашениях к ним.

49. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются СИФИБР СО РАН самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

50. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. При установлении условий осуществления стимулирующих выплат локальным нормативным актом учреждения или коллективным договором для отдельных видов стимулирующих выплат может предусматриваться их выплата в полном размере вышеуказанным категориям работников.

V. Условия оплаты труда руководителя СИФИБР СО РАН, заместителей, главного бухгалтера

51. Условия оплаты труда директора СИФИБР СО РАН определяется 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.

52. Размер оклада директора 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 указывается в трудовом договоре руководителя учреждения либо в дополнительном соглашении к нему.

53. Оклады заместителей директора и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 % ниже оклада директора.

54. Директору устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

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

56. Премииальные выплаты по итогам работы осуществляются директору 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.

57. Директору СИФИБР СО РАН устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой III Положения в зависимости от условий труда.

58. Заместители директора учреждения и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами III и IV Положения в зависимости от условий их труда.

59. Соотношение среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников СИФИБР СО РАН (без учета заработной платы директора, его заместителей и главного бухгалтера) не может превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), установленный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20 ноября 2018 г. №

64н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 10 декабря 2018 г., регистрационный № 52945).

VI. Другие вопросы

60. Выплата материальной помощи директору СИФИБР СО РАН производится по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации на основании подтверждающих документов в следующих случаях:

- а) вступление в брак (в размере оклада);
- б) рождение ребенка (в размере оклада);
- в) смерть супруга, супруги, родителей, детей (в размере оклада);
- г) утрата или повреждение имущества директора в связи с несчастным случаем, стихийным бедствием (в размере оклада);
- д) 50-летие, 60-летие и далее каждые пять лет (в размере оклада);
- е) болезнь директора учреждения свыше одного месяца подряд (в размере оклада).

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

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

63. Условия выплаты материальной помощи заместителям директора учреждения, главному бухгалтеру учреждения и работникам, ее конкретные размеры устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

64. Решение об оказании материальной помощи заместителям директора учреждения, главному бухгалтеру учреждения и работникам принимается директором СИФИБР СО РАН на основании мотивированного письменного заявления соответствующего работника и документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи.

65. Работникам учреждения могут выплачиваться иные выплаты социального характера (в том числе в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам и праздникам, в связи с получением государственных наград Российской Федерации и ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации) в пределах экономии фонда оплаты труда.