

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ НАУКИ
ИНСТИТУТ
ХИМИЧЕСКОЙ БИОЛОГИИ
И ФУНДАМЕНТАЛЬНОЙ
МЕДИЦИНЫ
СИБИРСКОГО ОТДЕЛЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК

ПРИКАЗ

27 декабря 2024 год

г. Новосибирск

№ 118

Об утверждении «Положения об
оплате труда в ИХБФМ СО РАН»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 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», приказом Минобрнауки России от 14.03.2024 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» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить «Положение об оплате труда в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки Институте химической биологии и фундаментальной медицины Сибирского отделения Российской академии наук» (ИХБФМ СО РАН) (Приложение).
2. Ввести данное Положение в действие с 01 января 2025 г.
3. Контроль за исполнением возложить на главного бухгалтера Колдакову Д.А.

Директор ИХБФМ,
д.х.н.



Коваль В.В.

исп. Дубаносова Н.Г.

Мнение Профсоюзного комитета
от «27» декабря 2024 г.
(протокол № 13 от 27.12.2024)
Председатель ПК
Е.В. Дмитриенко



УТВЕРЖДЕНО:

Директор ИХБФМ СО РАН

В.В. Коваль

«27» декабря 2024 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда
в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки
Институте химической биологии и фундаментальной медицины
Сибирского отделения Российской академии наук
(ИХБФМ СО РАН)**

Раздел I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки Институте химической биологии и фундаментальной медицины Сибирского отделения Российской академии наук (далее соответственно - Положение, Институт) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 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», приказом Минобрнауки России от 14.03.2024 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» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.2. Настоящее Положение вводится с целью упорядочения формы и системы оплаты труда работников Института и повышения мотивации к труду работников, обеспечения материальной заинтересованности работников в улучшении качественных и количественных результатов труда.

1.3. При разработке Положения учитывается мнение профсоюзного комитета Института (далее - профсоюзная организация ИХБФМ СО РАН, ПК) и утверждается директором Института.

1.4. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Института за счет всех незапрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования в том числе за счет средств фонда обязательного медицинского страхования.

1.5. Положение распространяется на всех работников Института, осуществляющих трудовую деятельность в Институте, в том числе и на работников, работающих в Институте на условиях совместительства (внутреннего и внешнего), а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели.

1.6. 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, 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.

Институт самостоятельно устанавливает систему оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

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

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется за счет Финансового обеспечения.

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.

1.7. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше минимального размера оплаты труда на очередной год устанавливаемого федеральным законом в текущем году с учетом величины медианной заработной платы, рассчитанной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по формированию официальной статистической информации о социальных, экономических, демографических, экологических и других общественных процессах в Российской Федерации, за предыдущий год.

1.8. Фиксированный размер оклада, размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником или приказом директора Института.

1.9. Средства фонда оплаты труда (в пределах экономии) могут быть направлены на осуществление выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с настоящим Положением и/или коллективным договором.

Работникам может быть оказана материальная помощь в случае смерти близких родственников (муж, жена, дети, родители), а также в иных исключительных ситуациях (дорогостоящее лечение/обследование и иное), при наличии финансовой возможности на усмотрение директора Института.

1.10. 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.

Раздел II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений

2.1. Система оплаты труда работников Института 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;

- Положения;

- 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;

- 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 профсоюзной организации ИХБФМ СО РАН;

- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения профсоюзной организации ИХБФМ СО РАН 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).

При этом научным работником ИХБФМ СО РАН признается работник занимающий научную должность:

- научные сотрудники согласно занимаемой должности и замещаемые на определенный срок полномочий.;

- руководители – должности руководителей, научных руководителей и заместителей руководителей научных учреждений и их структурных подразделений, специалисты – должности, учреждаемые для профессионального обеспечения выполнения установленных учредителем задач и функций и замещаемые на определенный срок полномочий.

- научные консультанты (руководители) – должности учреждаемые для научных работников, занимавших научные должности Минобрнауки РФ до достижения ими возраста 65 лет, оказывающие содействие в подготовке молодых специалистов в повышении уровня квалификации научных работников и выполнении НИР.

2.2. Система оплаты труда работников Института включает:

- должностные оклады;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера;

- прочие выплаты социального характера.

2.3. Размеры окладов работников Института устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), утверждаемых в установленном порядке.

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

Размеры окладов установлены в Приложении № 1 к Положению.

Размеры окладов работников установлены в Приложении № 1.

В случае если должности служащих не включены в ПКГ, то размеры окладов устанавливаются директором Института с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы, количества, качества и условий выполняемой работы.

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

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

С учетом финансового обеспечения выполнения Институт государственного задания может производиться корректировка минимальных размеров окладов работников в сторону их повышения.

2.5. Оплата труда педагогических работников учреждений устанавливается с учетом примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование».

2.6. Оплата труда медицинских и фармацевтических работников учреждений устанавливается с учетом примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по видам экономической деятельности «Деятельность в области здравоохранения» и «Деятельность по уходу с обеспечением проживания».

2.7. Выплата заработной платы в ИХБФМ СО РАН производится в денежной форме в рублях, путем перечисления денежных средств на карт-счета сотрудников, открытых в банках-партнерах Учреждения в рамках зарплатных проектов.

2.8. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику в месте выполнения им работы (перечисляется на указанный работником счет в банке) 3 и 18 числа месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. В последнем месяце 1, 2, и 3 квартала зарплата выплачивается в последний рабочий день месяца, аванс выплачивается 15 числа указанного месяца. В декабре каждого года аванс выплачивается 15 числа, зарплата выплачивается с 26 по 30 декабря.

2.9. При выплате заработной платы расчетная группа ФО Института извещает каждого работника в форме расчетного листка:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

2.10. Работодатель обязуется ежемесячно выдавать работнику расчетные листки по форме, утвержденной работодателем (Приложение № 4 к настоящему Положению), одним из способов:

1) на бумажном носителе;

2) в электронном виде на корпоративный адрес электронной почты работника (по заявлению работника).

2.11. Для получения расчетного листка в электронном виде, работник подает заявление (Приложение № 5 к настоящему Положению) в расчетную группу ФО Института с просьбой направлять документ на указанный адрес электронной почты. Также работник дает согласие на обработку и передачу сведений, содержащих персональные данные (Приложение № 6 к настоящему Положению).

2.12. Если работник не подал заявление о получении расчетного листка на электронную почту, он получает расчетный листок в расчетной группе ФО на бумажном носителе.

2.13. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

2.14. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня представления Отделом кадров в ФО Института соответствующих документов.

2.15. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

2.16. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.17. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 %, а в случаях, предусмотренных федеральными законами – 50 % заработной платы, причитающейся работнику. В отдельных случаях, установленных законодательством РФ, размер удержаний из заработной платы не может превышать 70 %.

2.18. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

2.19. При невыполнении должностных обязанностей по вине работодателя оплата производится за фактически отработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу.

При невыполнении должностных обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

2.20. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

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

2.22. Работникам Института устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные Разделом IV настоящего Положения.

Раздел III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам Института могут устанавливаться выплаты компенсационного характера:

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

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

в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (дополнительной работы, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

– за совмещение должностей;

– за расширение зон обслуживания;

– за увеличение объема работы;

– за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

– за выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) иной дополнительной работы наряду с работой, определенной трудовым договором;

– за сверхурочную работу;

– за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

– за работу в ночное время.

3.3. Оплата труда работников Института, занятых на работах с вредными, опасными и особыми условиями труда, производится в повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

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.

Компенсация взамен выдачи молока сотрудникам, занятым на работе во вредных условиях труда, выплачивается ежемесячно за расчетный месяц по данным органов Росстата по

ценам предыдущего месяца с ежегодной корректировкой в январе года, следующего за расчетным.

Размер компенсационной выплаты принимается эквивалентным стоимости молока жирностью не менее 2,5% или равноценных пищевых продуктов в розничной торговле по месту расположения работодателя на территории административной единицы субъекта Российской Федерации.

3.4. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам Института в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются и утверждаются приказом директора Института.

3.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам Института 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».

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22.00 часов до 06.00 часов) согласно настоящего Положения составляет 20 % оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Расчет повышения оплаты труда за работу в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника Института на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

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

3.7. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) устанавливается на основании постановления Правительства РФ от 31.05.1995 г. № 534 «О мерах по решению неотложных проблем стабилизации социально-экономического положения в Новосибирской области».

3.8. Выплаты компенсационного характера выплачиваются за счет средств федерального бюджета, средств от приносящей доход деятельности и иных средств, устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) и утверждаются приказом директора Института.

3.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации, или в абсолютном размере и рассчитываются пропорционально отработанному времени.

3.10. Компенсационные выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда Института с периодичностью 1 раз в месяц (в квартал, в год) на основании приказа директора по Представлению руководителя структурного подразделения (проекта) или заместителя директора по научной работе (форма Представления (служебной записки)- Приложение № 2).

3.11. Руководитель подразделения (проекта) подает Представление по установленной форме в Финансовый отдел (ФО) в сроки установленные для расчета и выдачи заработной платы.

Представление санкционируется директором (лицом, исполняющим обязанности директора) или заместителем директора по научной работе, курирующим вопросы оплаты труда в зависимости от финансового состояния Института и при наличии оснований для выплаты.

Компенсационная выплата осуществляется на основании приказа директора Института.

3.12. Компенсационная выплата работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

Раздел IV. Условия и порядок установления выплат стимулирующего характера

Глава I Общие положения

4.1.1. 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.

В целях поощрения и мотивации к повышению уровня квалификации работникам Института за выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

Стимулирующие выплаты для всех категорий работников устанавливаются за следующие результаты:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество, новаторство и внедрение современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Института;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Института;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;
- разработка и внедрение рационализаторских предложений;
- вознаграждение авторов за РИД;
- другие показатели и условия, предусмотренные главами 2-4 настоящего Положения.

4.1.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников Института устанавливаются с учетом разрабатываемых в Институте показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

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

4.1.4. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются Институтом в пределах фонда оплаты труда, сформированного из всех источников финансового обеспечения.

Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничены.

4.1.4.1. Стимулирующие выплаты могут отменяться или уменьшаться при ухудшении показателей работы, нарушения сроков выполнения работ, нарушении дисциплины или уменьшении финансирования.

4.1.5. На все виды стимулирующих выплат начисляется районный коэффициент.

4.1.6. Работникам Института устанавливаются стимулирующие выплаты (надбавки, премии) временного, постоянного и разового характера.

4.1.7. Стимулирующие выплаты (надбавки, премии) производятся в пределах фонда оплаты труда Института с периодичностью 1 раз в месяц (в квартал, в год) на основании приказа директора по Представлению руководителя структурного подразделения (проекта) или заместителя директора по научной работе (форма Представления (служебной записки)- Приложение № 3).

4.1.8. Руководитель подразделения (проекта) подает Представление по установленной форме в Финансовый отдел (ФО) в сроки установленные для расчета и выдачи заработной платы.

Представление санкционируется директором (лицом, исполняющим обязанности директора) или заместителем директора по научной работе, курирующим вопросы оплаты труда в зависимости от финансового состояния Института и при наличии оснований для выплаты.

Стимулирующая выплата осуществляется на основании приказа директора Института.

4.1.9. 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.

4.1.10. Премияльные выплаты работникам ИХБФМ СО РАН осуществляются:

- по результатам конкурсов научных работ, объявленных Ученым советом ИХБФМ СО РАН;
- за особо значительные достижения в научно-исследовательской работе;
- по результатам работы за квартал, год;
- в связи с юбилейными датами (50-летие, 55-летие, 60-летие, 65-летие, 70-летие и т.д. со дня рождения), с праздничными днями, за многолетний добросовестный труд;
- в связи с уходом на пенсию.

4.1.11. Оценка эффективности деятельности работников ИХБФМ СО РАН осуществляется в соответствии с Положением об оценке эффективности деятельности работников ИХБФМ СО РАН при реализации условий эффективного контракта.

Стимулирующие выплаты устанавливаются по результатам оценки эффективности исполнения работником своих трудовых обязанностей в зависимости от выполнения показателей эффективности труда.

Глава II Выплаты стимулирующего характера научным работникам

4.2. При осуществлении выплат стимулирующего характера, для научных работников ИХБФМ СО РАН (заведующий лабораторией, главный научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, старший научный сотрудник, научный сотрудник, младший научный сотрудник) учитывается:

- наличие ученой степени;
- публикационная активность в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, в журналах, индексируемых в международной базе данных «Сеть науки» (Web of Science), в журналах, индексируемых в базе данных Российского индекса научного цитирования, в высокорейтинговых журналах, высокий индекс цитируемости по профилю научной деятельности учреждения. (устанавливается в соответствии с Положением об оценке эффективности деятельности работников ИХБФМ СО РАН при реализации условий эффективного контракта)
- выплаты за научно-исследовательские работы в составе временных творческих коллективов по грантам государственных научных фондов, конкурсам, хозяйственным договорам, национальным проектам, федеральным и региональным целевым программам в области научных исследований и другим приносящим доход мероприятиям, а также за работу по программе ОМС;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и качество выполняемых работ;
- участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также участие в семинарах, проводимых учреждением, выступления по поручению руководства учреждения на конференциях и симпозиумах;
- осуществляемое по поручению руководства учреждения наставничество, научное руководство аспирантами;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российской науки как внутри страны, так и за ее пределами;
- наличие объектов интеллектуальной собственности, патентов на них;
- использование новых эффективных технологий в процессе работы;
- непосредственное участие в выполнении грантов, региональных целевых программ в области научных исследований, грантов государственных научных фондов; конкурсах, договорах гражданско-правового характера, экспериментальных группах и других приносящих доход мероприятиях;
- успешное выполнение планов научно-исследовательских работ и других работ исследовательского характера за определенный срок (квартал, год) или по завершении работы (этапа);

- достижения в инновационной деятельности учреждения;
- выполнение особо важных и срочных работ;
- персональная выплата молодым специалистам (в возрасте до 35 лет включительно) в размере 15% от оклада.

Глава III Выплаты стимулирующего характера научно-вспомогательному персоналу

4.3. При осуществлении выплат стимулирующего характера, для научно-вспомогательного персонала ИХБФМ СО РАН (ведущий инженер, инженер, инженер 1 категории, инженер 2 категории, старший лаборант, лаборант, в составе научных подразделений Института) учитывается:

- публикационная активность в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, в журналах, индексируемых в международной базе данных «Сеть науки» (Web of Science), в журналах, индексируемых в базе данных Российского индекса научного цитирования, в высокорейтинговых журналах, высокий индекс цитируемости по профилю научной деятельности учреждения. (устанавливается в соответствии с Положением об оценке эффективности деятельности работников ИХБФМ СО РАН при реализации условий эффективного контракта)
- выплаты за научно-исследовательские работы в составе временных творческих коллективов по грантам государственных научных фондов, конкурсам, хозяйственным договорам, национальным проектам, федеральным и региональным целевым программам в области научных исследований и другим приносящим доход мероприятиям, а также за работу по программе ОМС;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и качество выполняемых работ;
- участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также участие в семинарах, проводимых учреждением, выступления по поручению руководства учреждения на конференциях и симпозиумах;
- осуществляемое по поручению руководства учреждения наставничество, научное руководство аспирантами;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российской науки как внутри страны, так и за ее пределами;
- наличие объектов интеллектуальной собственности, патентов на них;
- использование новых эффективных технологий в процессе работы;
- непосредственное участие в выполнении грантов, региональных целевых программ в области научных исследований, грантов государственных научных фондов; конкурсах, договорах гражданско-правового характера, экспериментальных группах и других приносящих доход мероприятиях;
- успешное выполнение планов научно-исследовательских работ и других работ исследовательского характера за определенный срок (квартал, год) или по завершении работы (этапа);
- достижения в инновационной деятельности учреждения;
- выполнение особо важных и срочных работ.

Глава IV Выплаты стимулирующего характера сотрудников административно-управленческих и вспомогательных служб ИХБФМ СО РАН

4.4. При осуществлении выплат стимулирующего характера, для административно-управленческих и вспомогательных служб ИХБФМ СО РАН учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (устанавливается в соответствии с Положением об оценке эффективности деятельности работников ИХБФМ СО РАН при реализации условий эффективного контракта). Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Условия получения выплат стимулирующего характера, критерии и показатели, определяющие достижение этих условий, а также периодичность данных выплат устанавливаются в действующем трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работника;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, выполнение поручений, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- выполнение особо важных и срочных работ.
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий, расширение зон

Обслуживания (работы в составе временных творческих коллективов по грантам государственных научных фондов, конкурсам, хозяйственным договорам, национальным проектам, федеральным и региональным целевым программам в области научных исследований и другим приносящим доход мероприятиям, а также за работу по программе ОМС).

Раздел V. Условия оплаты труда директора Института его заместителей, главного бухгалтера

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

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

5.3. Оклады заместителей директора Института и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада директора Института.

5.4. Размеры окладов (должностных окладов) заместителей директора Института и главного бухгалтера устанавливаются в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

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

5.6. Премии по итогам работы осуществляются директору Института по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности Института.

5.7. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с трудовым договором, а также разделом III настоящего Положения в зависимости от условий труда.

5.8. Заместители директора Института 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.

5.9. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя Института, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников Института (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) не может превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), установленный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20 ноября 2018 г. № 64н.

Раздел VI. Другие вопросы

7.1. 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).

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

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

7.4. Условия выплаты материальной помощи заместителям руководителя, главному бухгалтеру и работникам Института, ее конкретные размеры устанавливаются локальным нормативным актом Института с учетом мнения профсоюзной организации ИХБФМ СО РАН.

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

7.6. Работникам Института при наличии средств фонда оплаты труда (в пределах экономии) могут выплачиваться иные выплаты социального характера, предусмотренные локальными актами Института.

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей и размеров окладов в соответствии с ПШГ и квалификационных уровней
сотрудников ИХБФМ СО РАН

Профессионально квалификационная группа	Квалифика- ционный уровень	Должность	оклад, руб.
ПКГ науч. работников	5	Директор	153 783
ПКГ науч. работников	5	Научный руководитель Института	107 650
ПКГ науч. работников	5	Заместитель директора по научной работе	107 650
ПКГ науч. работников	4	Ученый секретарь	107 650
ПКГ науч. работников	4	Заведующий лаборато- рией	40 000
ПКГ науч. работников	4	Заведующий группой	39 000
ПКГ науч. работников	4	Главный научный со- трудник	40 000
ПКГ науч. работников	3	Ведущий научный со- трудник	38 000
ПКГ науч. работников	2	Старший научный со- трудник	36 000
ПКГ науч. работников	1	Научный сотрудник	34 200
ПКГ науч. работников	1	Младший научный со- трудник	32 200
ПКГ Общеотраслевые должности служащих 4 уровня	2	Заместитель директора по общим вопросам	79 000
ПКГ Общеотраслевые должности служащих 4 уровня	2	Заместитель директора по научно-образователь- ной деятельности	79 000
ПКГ Общеотраслевые должности служащих 4 уровня	2	Главный бухгалтер	107 650
ПКГ Общеотраслевые должности служащих 3 уровня	5	Зам. гл. бухгалтера	52 000
ПКГ Общеотраслевые должности служащих 3 уровня	4	Ведущий бухгалтер	33 000
ПКГ Общеотраслевые должности служащих 3 уровня	4	Ведущий экономист	33 000
ПКГ Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня	1	Начальник контрактной службы	52 000

ПКГ Общеотраслевые должности служащих 2 уровня	2	Заведующий складом	23 000
ПКГ Общеотраслевые должности служащих 3 уровня	1	Юрисконсульт	28 000
ПКГ Общеотраслевые должности служащих 4 уровня	1	Начальник юридического отдела	52 000
ПКГ Общеотраслевые должности служащих 2 уровня	2	Советник директора	34 000
ПКГ Общеотраслевые должности служащих 2 уровня	2	Советник директора (к.н.)	50 000
ПКГ Общеотраслевые должности служащих 4 уровня	1	Руководитель ресурсного центра	30 000
ПКГ Общеотраслевые должности служащих 4 уровня	1	Руководитель пресс службы	35 000
ПКГ Общеотраслевые должности служащих 4 уровня	1	Начальник Отдела кадров	52 000
ПКГ Общеотраслевые должности служащих 2 уровня	1	Инспектор по кадрам	27 000
ПКГ Общеотраслевые должности служащих 4 уровня	1	Заведующий отделом	38 000
ПКГ Общеотраслевые должности служащих 2 уровня	5	Начальник гаража	31 000
ПКГ Общеотраслевые должности служащих 2 уровня	3	Начальник АХОС	31 000
ПКГ Общеотраслевые должности служащих 2 уровня	2	Зав. канцелярией	31 000
ПКГ Общеотраслевые должности служащих 4 уровень	2	Главный энергетик	39 000
ПКГ Общеотраслевые должности служащих 3 уровень	4	ведущий инженер	29 400
ПКГ Общеотраслевые должности служащих 3 уровень	3	Инженер 1 категории	28 800
ПКГ Общеотраслевые должности служащих 3 уровень	2	Инженер 2 категории	28 000
ПКГ Общеотраслевые должности служащих 3 уровень	1	Инженер	27 100

ПКГ Общеотраслевые должности служащих 2 уровень	2	Старший лаборант	24 800
ПКГ Общеотраслевые должности служащих 2 уровень	1	лаборант	23 300
ПКГ Общеотраслевые должности служащих 3 уровень	3	Инженер—строитель 1 категории	28 000
ПКГ Общеотраслевые должности служащих 2 уровня	4	Заведующий виварием	25 600
ПКГ Общеотраслевые должности служащих 3 уровень	1	Программист	27 100
ПКГ работников высшего и дополнительного профессионального образования	4	Профессор	43 300
ПКГ работников высшего и дополнительного профессионального образования	2	Старший преподаватель	33 000
ПКГ Общеотраслевые должности служащих 2 уровня	1	Техник	23 350
ПКГ Врачи и провизоры	2	Эмбриолог	22 440
ПКГ Врачи и провизоры	2	Биолог	22 440
ПКГ Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием	1	Главный врач	25 600
ПКГ Врачи и провизоры	2	Врач клинико-лабораторной диагностики, врач невролог, врач ультразвуковой диагностики, врач акушер-гинеколог, врач анестезиолог-реаниматолог, врач мануальный терапевт, врач уролог, врач гастроэнтеролог, врач онколог, врач хирург	22 440
ПКГ Средний медицинский и фармацевтический персонал	5	Главная медицинская сестра	22 440
ПКГ Средний медицинский и фармацевтический персонал	3	Медицинская сестра	22 440
ПКГ Средний медицинский и фармацевтический персонал	4	Медицинская сестра-анестезиолог	22 440

ПКГ Средний медицинский и фармацевтический персонал	3	Медицинский регистратор	22 440
ПКГ Средний медицинский и фармацевтический персонал	3	Медицинская сестра процедурной	22 440
ПКГ Средний медицинский и фармацевтический персонал	3	Фельдшер лаборант	22 440
		рабочие:	
ПКГ Общеотраслевые профессии рабочих 2 уровня	2	Машинист холодильных установок 6 разряда	24 730
ПКГ Общеотраслевые профессии рабочих 2 уровня	2	Отделочник-универсал 6 разряд	24 730
ПКГ Общеотраслевые профессии рабочих 1 уровня	1	Рабочий по стирке белья 1 разряд	22 440
ПКГ Общеотраслевые профессии рабочих 1 уровня	2	Слесарь ремонтник 6 разряда	24 730
ПКГ Общеотраслевые профессии рабочих 2 уровня	2	Слесарь-сантехник 6 разряда	24 730
ПКГ Общеотраслевые профессии рабочих 2 уровня	2	Токарь 6 разряда	24 730
ПКГ Общеотраслевые профессии рабочих 1 уровня	1	Уборщик территории 1 разряда	22 440
ПКГ Общеотраслевые профессии рабочих 1 уровня	1	Уборщица помещений 1 разряда	22 440
ПКГ Общеотраслевые профессии рабочих 2 уровня	2	Электромонтер 6 разряда	24 730
ПКГ Общеотраслевые профессии рабочих 2 уровня	2	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 6 разряда	24 730
ПКГ Общеотраслевые профессии рабочих 2 уровня	2	Электро-газосварщик 6 разряда	24 730

Ежемесячная доплата за ученую степень:

доктор наук – 8 000 руб.

кандидат наук – 5 000 руб.

выплачивается лицам, занимающим должности научных работников

ТИПОВЫЕ ФОРМЫ СЛУЖЕБНЫХ ЗАПИСОК

Директору ИХБФМ СО РАН
Ковалю В.В.
от заведующего лабораторией
_____(ФИО)

СЛУЖЕБНАЯ ЗАПИСКА
компенсационная выплата

вариант 1

Прошу установить постоянную компенсационную выплату за период с _____.202_ по _____.202_. (срок может быть другой)

- работникам, занятым на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда
– 4% от оклада;

Список сотрудников

1.

2.

Итого

Дата

Подпись и расшифровка

вариант 2

Прошу установить постоянную компенсационную выплату за период с 01.01.2023 по 31.12.2023. (срок может быть другой)

- доплату за совмещение должностей.

Список сотрудников

1. Иванов Иван Иванович в размере _10000 рублей в месяц
(ежемесячное совмещение должности инженера и лаборанта)

2.

Итого

Дата

Подпись и расшифровка

вариант 3

Прошу установить постоянную компенсационную выплату за период с 01.01.2023 по

31.12.2023. (срок может быть другой)
- доплату за расширение зон обслуживания:

Список сотрудников

1. Петров Петр Петрович в размере 8000 рублей в месяц
(обслуживание дополнительных установок в целях научных экспериментов)

2.

Итого

Дата

Подпись и расшифровка

вариант 4

Прошу установить постоянную компенсационную выплату за период с 01.01.2023 по 31.12.2023. (срок может быть другой)
- доплату за увеличение объема работы:

Список сотрудников

1. Петров Петр Петрович в размере 5000 рублей в месяц
(составление дополнительных отчетов перед вышестоящей организацией)

2.

Итого

Дата

Подпись и расшифровка

вариант 5

Прошу установить разовую компенсационную выплату в марте 2023 года:
- доплата исполнение обязанностей временно отсутствующего работника:

Список сотрудников

1. Петров Петр Петрович в размере 5000 рублей
(исполнение обязанностей инженера Сидорова в период болезни с 01.03.2023 по 15.03.2023)

2.

Итого

Дата

Подпись и расшифровка

вариант 6

Прошу установить разовую компенсационную выплату в марте 2023 года:
- доплата за работу в ночное время из расчета ____ рублей в день (ночное время);

Список сотрудников

1. Петров Петр Петрович в размере 5000 рублей
(ночное дежурство 5 смен по 1000 рублей за смену, дежурство 05.03.2023, 07.03.2023,

08.03.2023, 10.03.2023, 15.03.2023)

2.

Итого

Дата

Подпись и расшифровка

вариант 7

Прошу установить разовую компенсационную выплату в январе 2023 года:

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с месячной нормой рабочего времени в размере дневной ставки в зависимости от отработанного времени

Список сотрудников

1. Петров Петр Петрович в размере

(работа в выходные дни 01.01.2023 – 5 часов, 03.01.2023 – 6 часов)

2.

3.

4.

5.

Приложить табель

Дата

Подпись и расшифровка

ТИПОВЫЕ ФОРМЫ СЛУЖЕБНЫХ ЗАПИСОК

Директору ИХБФМ СО РАН
Ковалю В.В.
от заведующего лабораторией

_____(ФИО)

СЛУЖЕБНАЯ ЗАПИСКА стимулирующие выплаты

вариант 1

Прошу установить разовую стимулирующую выплату за __.__.202__ г.
за научно-исследовательские работы в составе временного коллектива по гранту РФФИ №
_____, руководитель Иванов И.И.)

или за работы по хозяйственным договорам лаборатории (тема «Х/Д ЛММ»)

или за работу по программе ОМС

или за работу по Соглашению на предоставление гранта в форме субсидии (тема «Целевые...»)

Список сотрудников

1. ФИО , сумма

2.

Итого

Дата

Подпись и расшифровка

вариант 2

Прошу установить разовую стимулирующую выплату за __.__.20__ - __.__.202__

Возможные варианты оснований для выплат (выбрать из указанных ниже вариантов и конкретизировать):

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и качество выполняемых работ;
- участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также участие в семинарах, проводимых учреждением, выступления по поручению руководства учреждения на конференциях и симпозиумах;
- осуществляемое по поручению руководства учреждения наставничество, научное руководство аспирантами;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российской науки как внутри страны, так и за ее пределами;
- наличие объектов интеллектуальной собственности, патентов на них;
- использование новых эффективных технологий в процессе работы;
- успешное выполнение планов научно-исследовательских работ и других работ исследовательского характера за определенный срок (квартал, год) или по завершении работы (этапа);

- достижения в инновационной деятельности учреждения;
- выполнение особо важных и срочных работ;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, выполнение поручений, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение особо важных и срочных работ.

Список сотрудников

1. ФИО , сумма

2.

Итого

Дата

Подпись и расшифровка

Приложение № 4
к положению об оплате труда работни-
ков ИХБФМ СО РАН
от 27 декабря 2024 г.

Главному бухгалтеру ИХБФМ СО РАН

Колдаковой Д.А.

от _____

(Фиио сотрудника)

ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу перечислять мою заработную плату и другие выплаты на мою карту МИР в _____

(наименование банка)

№ счета _____

БИК банка _____

Дата _____

подпись _____

Согласен на передачу своих персональных данных в банк

Дата _____

Подпись _____

Приложение № 6
к положению об оплате труда работни-
ков ИХБФМ СО РАН
от 27 декабря 2024 г.

Организация: ИХБФМ СО РАН

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА _____

ФИО

Организация: ИХБФМ СО РАН

Подразделение: наименование отдела

К выплате:

0,00

Должность: наименование должности

Оклад (тариф): 0

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма	
		Дни	Часы						
Начислено:					0.00	Удержано:			0.00
Оплата по окладу									
Районный коэффициент						Выплачено:			0.00
Единовременное начисление									
Долг предприятия на начало					0.00	Долг предприятия на конец			0.00

Общий облагаемый доход: 0,00

Вычетов на детей: 0,00