Мнение Профсоюзного комитета	**«УТВЕРЖДАЮ»**
от 19 июля 2021 г.	Директор
протокол № 06 учтено	ИХБФМ СО РАН
Председатель ПК	чл.-корр. РАН
_____ Дмитриенко Е. В.	_____ Пышный Д. В.
	19 июля 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Институт химической биологии и фундаментальной медицины
Сибирского отделения Российской академии наук

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящее Положение является локальным нормативным актом, действующим в пределах Федерального государственного бюджетного учреждения науки Институт химической биологии и фундаментальной медицины Сибирского отделения Российской академии наук (далее ИХБФМ СО РАН).

1.2 Положение содержит нормы трудового права, регулирующие порядок оплаты труда работников ИХБФМ СО РАН: научных работников, научно-вспомогательного персонала, сотрудников вспомогательных и административно-управленческих служб.

1.3 Настоящее Положение об оплате труда работников ИХБФМ СО РАН, подведомственного Министерству науки и высшего образования Российской Федерации (далее соответственно – Положение), разработано в соответствии с пунктом 2 (1) Положения об установлении системы оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 33, ст. 3852; 2017, № 47, ст.6985), (далее – постановление Правительства Российской Федерации от 05 августа 2008г. № 583), с учетом рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2008 г. № 425н «Об утверждении Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений» (признан Министерством юстиции Российской Федерации не нуждающимся в государственной регистрации, письмо Министерства юстиции Российской Федерации от 25 августа 2008 г. № 01/8393-АВ), в который были внесены изменения приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15

мая 2014 г., регистрационный номер 32284), и устанавливает систему оплаты труда работников и руководителей учреждений.

1.4. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников учреждения за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования (далее –финансовое обеспечение).

1.5. Система оплаты труда работников ИХБФМ СО РАН устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. При утверждении положения об оплате труда работников ИХБФМ СО РАН необходимо учитывать мнение Профсоюзного комитета учреждения. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда ИХБФМ СО РАН, сформированного на календарный год.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется из финансового обеспечения учреждения.

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

1.7. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников ИХБФМ СО РАН как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников учреждений, 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 раздельно по каждой из должностей.

1.8. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878; 2008, № 9, ст. 812).

1.9. 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.

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

1.11. Положение разработано с целью совершенствования организации заработной платы, обеспечения права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное существование человека для него самого и его семьи.

1.12. Выплата заработной платы в ИХБФМ СО РАН производится в денежной форме в рублях, путем перечисления денежных средств на карт-счета сотрудников.

1.13. 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.

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

1.15. 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 %.

1.16. 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.

1.17. 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 подачи работодателю соответствующих документов.

1.18. 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.

1.19. 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.

1.20. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения.

2. ИСТОЧНИКИ ФИНАНСИРОВАНИЯ

2.1. Фонд оплаты труда в ИХБФМ СО РАН формируется за счет средств:

- федерального бюджета (субсидии на выполнение государственного задания, целевые субсидии);
- бюджетов других уровней;
- фонда обязательного медицинского страхования;
- средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

3.1. 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 должностей и размеров окладов в соответствии с ППГ и квалификационных уровней сотрудников ИХБФМ СО РАН (Приложение № 1);

- перечня видов выплат компенсационного характера в ИХБФМ СО РАН (Приложение № 2);
- перечня видов выплат стимулирующего характера в ИХБФМ СО РАН (Приложение № 3);
- Положения об оценке эффективности деятельности работников ИХБФМ СО РАН при реализации условий эффективного контракта (с момента его утверждения);
- настоящего Положения;
- мнения представительного органа работников;
- отраслевого (межотраслевого) соглашения;
- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

При этом научным работником ИХБФМ СО РАН, считается работник, занимающий **научную должность:**

- **Научные сотрудники, согласно занимаемой должности,**

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

3.2. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном Федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами РФ.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

4.1. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, 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. № 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. № 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284) (далее - Перечень видов выплат

компенсационного характера) работникам Института 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.

4.2. Оплата труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

4.3. В районах с особыми климатическими условиями к заработной плате работников учреждений применяются:

а) районные коэффициенты;

Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации производится в порядке и размере не ниже установленного трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.4. 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 учреждений устанавливается доплата по соглашению сторон, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждений за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878) и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 30, ст. 3640).

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время работникам учреждений устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, трудовыми договорами, а также отраслевым (межотраслевым) соглашением. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий день праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.6. Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам учреждений устанавливаются в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2017, № 25, ст. 3594).

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

Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре

(дополнительном соглашении к трудовому договору).

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

5.1. В целях поощрения работников ИХБФМ СО РАН за выполненную работу в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, а также в целях реализации условий эффективного контракта (введено Положением об оценке эффективности деятельности работников ИХБФМ СО РАН при реализации условий эффективного контракта) работникам Института устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

5.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условиях их осуществления устанавливаются в учреждениях самостоятельно в пределах фонда оплаты труда за счет всех источников финансирования.

5.3. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

5.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью мотивации работников учреждений к повышению уровня квалификации.

5.5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников. Периодичность выплат может быть разовая, установленная на определенный срок или постоянная.

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

5.6.1. Для научных работников ИХБФМ СО РАН – заведующий лабораторией, главный научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, старший научный сотрудник, научный сотрудник, младший научный сотрудник:

- 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 размере 15% от оклада

5.6.2. Для научно-вспомогательного персонала ИХБФМ СО РАН – ведущий инженер, инженер, инженер 1 категории, инженер 2 категории, старший лаборант, лаборант, в составе научных подразделений Института:

- 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;

5.6.3. Для сотрудников административно-управленческих и вспомогательных служб ИХБФМ СО РАН - дирекция, финансовый отдел, отдел кадров, контрактная служба, отдел главного инженера, отдел аспирантуры, пресс-служба, ОИТНО, автотранспортный участок, медицинский персонал ОЦНМТ:

- 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).

5.7. **Премиальные 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.

5.8. Конкретный размер стимулирующей или премиальной выплаты может определяться в абсолютном размере, и устанавливается по представлению руководителя подразделения, на основании Служебной записки, которая утверждаются представителем Дирекции. Служебная записка должна содержать Ф.И.О. работников, должности, подразделения, в котором они работают, размеры установленных выплат или премий и источников финансирования.

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

6. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, НАУЧНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, УЧЕНОГО СЕКРЕТАРЯ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

6.1. Условия оплаты труда руководителя учреждения 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 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 16, ст. 1958; 2018, № 47, ст.7262).

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

6.3. Руководителю учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам работы.

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

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

6.6. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой IV Положения в зависимости от условий труда.

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

6.8. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (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 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 10 декабря 2018 г., регистрационный № 52945).

7. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ

7.1. Выплата материальной помощи руководителю учреждения производится 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 учреждения, главному бухгалтеру учреждения и работникам, ее конкретные размеры устанавливаются локальным актом с учетом мнения представительного органа работников.
7.5. Решение об оказании материальной помощи заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения и работникам принимается руководителем учреждения после рассмотрения мотивированного письменного заявления работника, заместителя руководителя учреждения или главного бухгалтера учреждения и документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи.
7.6. Работникам учреждения при наличии средств по фонду оплаты труда 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).

8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ

8.1. За задержку выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда работодатель несет ответственность в соответствии с трудовым законодательством РФ.

8.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

«СОГЛАСОВАНО»

№ п/п	Ф.И.О.	Должность	Подпись
1	Рихтер В. А.	Заместитель директора по научной работе, к.н	
2	Коваль В. В.	Заместитель директора по научной работе, к.н.	
3	Пестряков П. Е.	Ученый секретарь, к.н.	
4	Колдакова Д. А.	Главный бухгалтер	
5	Гашникова О. М.	Начальник отдела кадров	
6	Лехес О. С.	Юрисконсульт	
7	Дубаносова Н. Г.	Зам. главного бухгалтера	

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников ИХБФМ СО РАН от 19 июля 2021 г.

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

Профессионально квалификационная группа	Квалификационный уровень	Должность	оклад, руб.
ПКГ науч. работников	5	Директор	94 599
ПКГ науч. работников	5	Научный руководитель института (академик)	75 000
ПКГ науч. работников	5	Заместитель директора по научной работе (д.н.)	75 000
ПКГ науч. работников	5	Заместитель директора по научной работе (к.н.)	75 000
ПКГ науч. работников	4	Ученый секретарь (к.н.)	70 000
ПКГ науч.работников	4	Заведующий лабораторией (академик)	36 800
ПКГ науч.работников	4	Заведующий лабораторией (д.н.)	36 800
ПКГ науч. работников	4	Заведующий лабораторией (к.н.)	34 300
ПКГ науч. работников	4	Заведующий группой (д.н.)	36 800
ПКГ науч. работников	4	Главный научный сотрудник (академик)	38 750
ПКГ науч.работников	4	Главный научный сотрудник (чл.-корр.)	38 750
ПКГ науч. работников	4	Главный научный сотрудник (д.н.)	38 750
ПКГ науч. работников	4	Главный научный сотрудник (к.н.)	34 300
ПКГ науч. работников	3	Ведущий научный сотрудник (д.н.)	34 900

ПКГ науч. работников	3	Ведущий научный сотрудник (к.н.)	30 800
ПКГ науч. работников	2	Старший научный сотрудник (д.н.)	31 450
ПКГ науч. работников	2	Старший научный сотрудник (к.н.)	27 300
ПКГ науч. работников	1	Научный сотрудник (к.н.)	26 500
ПКГ науч. работников	1	Научный сотрудник	25 000
ПКГ науч. работников	1	Младший научный сотрудник (к.н.)	24 500
ПКГ науч. работников	1	Младший научный сотрудник	23 800
ПКГ Общеотраслевые должности служащих 4 уровня	2	Заместитель директора по общим вопросам	70 000
ПКГ Общеотраслевые должности служащих 4 уровня	2	Заместитель директора по научно-образовательной деятельности	50 000
ПКГ Общеотраслевые должности служащих 4 уровеня	2	Главный бухгалтер	70 000
ПКГ Общеотраслевые должности служащих 3 уровня	5	Зам. гл. бухгалтера	41 200
ПКГ Общеотраслевые должности служащих 3 уровня	4	Ведущий бухгалтер	23 900
ПКГ Общеотраслевые должности служащих 3 уровня	4	Ведущий экономист	23 900
ПКГ Общеотраслевые должности служащих 3 уровня	1	Бухгалтер-кассир	21 250
ПКГ Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня	1	Начальник контрактной службы	41 200
ПКГ Общеотраслевые должности служащих 2	2	Заведующий складом	15 750

уровня			
ПКГ Общеотраслевые должности служащих 3 уровня	1	Юрисконсульт	39 150
ПКГ Общеотраслевые должности служащих 2 уровня	2	Советник директора	32 900
ПКГ Общеотраслевые должности служащих 2 уровня	1	Помощник директора	21 550
ПКГ Общеотраслевые должности служащих 4 уровня	1	Руководитель пресс службы	30 900
ПКГ Общеотраслевые должности служащих 4 уровня	1	Начальник Отдела кадров	30 900
ПКГ Общеотраслевые должности служащих 2 уровня	1	Инспектор по кадрам	15 750
ПКГ Общеотраслевые должности служащих 4 уровня	1	Заведующий отделом	27 800
ПКГ Общеотраслевые должности служащих 2 уровня	5	Начальник гаража	26200
ПКГ Общеотраслевые должности служащих 2 уровня	3	Зав. библиотекой	24 400
ПКГ Общеотраслевые должности служащих 2 уровня	3	Начальник АХОС	22 650
ПКГ Общеотраслевые должности служащих 2 уровня	2	Зав. канцелярией	20 600
ПКГ Общеотраслевые должности служащих 3 уровень	4	ведущий инженер	23 900
ПКГ Общеотраслевые должности служащих 3 уровень	3	Инженер 1 категории	22 400

ПКГ Общеотраслевые должности служащих 3 уровень	2	Инженер 2 категории	21 200
ПКГ Общеотраслевые должности служащих 3 уровень	1	Инженер	19 600
ПКГ Общеотраслевые должности служащих 2 уровень	2	Старший лаборант	18 450
ПКГ Общеотраслевые должности служащих 2 уровень	1	лаборант, механик, техник	15 750
ПКГ Общеотраслевые должности служащих 3 уровень	3	Инженер–строитель 1 категории	22 400
ПКГ Общеотраслевые должности служащих 2 уровня	4	Заведующий виварием	18 450
ПКГ Общеотраслевые должности служащих 3 уровень	1	Программист	21 250
ПКГ работников высшего и дополнительного профессионального образования	4	Профессор	24 650
ПКГ работников высшего и дополнительного профессионального образования	2	Старший преподаватель	17 700
ПКГ Общеотраслевые должности служащих 2 уровня	1	Техник	15 750
ПКГ Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг	2	Эмбриолог	18 450

ПКГ Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг	2	Биолог	18 450
ПКГ Врачи и провизоры	4	Главный врач	21 250
ПКГ Врачи и провизоры	4	Заместитель главного врача по клинико-экспертной работе	20 100
ПКГ Врачи и провизоры	2	Врач клинико-лабораторной диагностики, врач невролог, врач ультразвуковой диагностики, врач акушер-гинеколог, врач анестезиолог-реаниматолог, врач мануальный терапевт, врач нейрохирург, врач онколог, врач хирург	18 450
ПКГ Средний медицинский и фармацевтический персонал	5	Главная медицинская сестра	15 750
ПКГ Средний медицинский и фармацевтический персонал	3	Медицинская сестра	14 250
ПКГ Средний медицинский и фармацевтический персонал	4	Медицинская сестра-анестезиолог	14 250
ПКГ Средний медицинский и фармацевтический персонал	4	акушерка	14 250
ПКГ Средний медицинский и	3	Фельдшер лаборант	14 250

фармацевтический персонал			
		рабочие:	
ПКГ Общеотраслевые профессии рабочих 2 уровня	2	Машинист холодильных установок 6 разряда	15 000
ПКГ Общеотраслевые профессии рабочих 1 уровня	1	Отделочник-универсал 3 разряд	13 000
ПКГ Общеотраслевые профессии рабочих 1 уровня	1	Рабочий по стирке белья 1 разряд	13 000
ПКГ Общеотраслевые профессии рабочих 1 уровня	2	Слесарь ремонтник 6 разряда	15 000
ПКГ Общеотраслевые профессии рабочих 2 уровня	2	Слесарь-сантехник 6 разряда	15 000
ПКГ Общеотраслевые профессии рабочих 2 уровня	2	Токарь 6 разряда	15 000
ПКГ Общеотраслевые профессии рабочих 1 уровня	1	Уборщик территории 1 разряда	13 000
ПКГ Общеотраслевые профессии рабочих 1 уровня	1	Уборщица помещений 1 разряда	13 000
ПКГ Общеотраслевые профессии рабочих 2 уровня	2	Электромонтер 6 разряда	15 000
ПКГ Общеотраслевые профессии рабочих 2 уровня	2	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 6 разряда	15 000
ПКГ Общеотраслевые профессии рабочих 2 уровня	1	Электро-газосварщик 5 разряда	14 000

Приложение № 2
к положению об оплате труда
работников ИХБФМ СО РАН
от 19 июля 2021 г.

ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

1. выплаты работникам, занятым на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда;

2. доплата за совмещение должностей (профессий);

3. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работ;

4. доплата за работу в ночное время;

5. оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы.

6. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями-районный коэффициент – 20 %.

Приложение № 3
к положению об оплате труда
работников ИХБФМ СО РАН
от 19 июля 2021г.

ПЕРЕЧЕНЬ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

Для научных работников:

- 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 размере 15% от оклада

Для научно-вспомогательного персонала:

- 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;

<u>Для сотрудников административно-управленческих и вспомогательных служб:</u>

- 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).

<u>ВИДЫ премиальных выплат:</u>

- 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.