

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ИВМ СО РАН

1. Общие положения

1.1. Настоящее «Положение об оплате труда работников ИВМ СО РАН» (далее соответственно – Положение, Институт), разработано в соответствии с положениями Трудового Кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 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», нормативно-правовыми актами и методическими документами Минздравсоцразвития России, Уставом ИВМ СО РАН, с учетом приказа Федерального агентства научных организаций от 25.11.2014 № 38н «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений сферы научных исследований и разработок, подведомственных Федеральному агентству научных организаций» (далее – Примерное положение ФАНО России), и устанавливает системы оплаты труда работников Института, включая размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования работников.

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

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

1.4. Фонд оплаты труда на текущий календарный год формируется исходя из размера субсидий из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), предоставленных Учредителем в установленном порядке, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.5. Средства на оплату труда, формируемые за счет субсидий из федерального бюджета, могут направляться Институтом на выплаты стимулирующего характера. Объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 % средств на оплату труда, формируемых за счет средств федерального бюджета.

1.6. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимается Институтом самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, сформированного из всех источников.

1.7. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат стимулирующего и социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с настоящим положением, иными локальными нормативными актами Института о выплатах социального характера или коллективным договором.

При этом не менее 35 % средств экономии субсидии из федерального бюджета и экономии средств, поступающих от приносящей доход деятельности, должно расходоваться на повышение оплаты труда.

1.8. Выплаты стимулирующего характера, обеспечивающие реализацию Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации

государственной социальной политики», производятся при наличии в распоряжении Института финансовых ресурсов, выделяемых на эти цели, или при наличии экономии фонда оплаты труда, экономии средств субсидии на выполнение государственного задания, финансовых средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Института, после оплаты прямых затрат и обязательных платежей, связанных с приносящей доход деятельностью.

1.9. Основные понятия и определения:

Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

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

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы – минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Совмещение профессий (должностей) – выполнение работником с его письменного согласия в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности);

Совместительство – выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

2. Система оплаты труда работников

2.1. Системы оплаты труда работников Института устанавливаются с учетом:

- единого тарифно – квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением комиссии;
- мнения представительного органа работников;
- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

2.2. В Институте устанавливается повременная система оплаты труда, если трудовым договором с работником не предусмотрено иное.

Повременная система оплаты труда предусматривает, что величина заработной платы работников зависит от фактически отработанного ими времени, учет которого ведется в соответствии с документами учета рабочего времени (табелями).

Для отдельных работников Правилами трудового распорядка и трудовым договором может устанавливаться ненормированный рабочий день, работа в режиме гибкого графика рабочего времени, суммированный учет рабочего времени.

2.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности (норму труда), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

2.4. 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.

3. Порядок и условия оплаты труда работников Института

3.1. Институт самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

3.2. 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.

3.3. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3.4. Заработная плата работников Института включает в себя следующие виды выплат:

- оклад (должностной оклад);
- доплаты компенсационного характера за особые условия труда;
- выплаты стимулирующего характера.

3.5. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются директором Института на основе отнесения занимаемых работниками должностей к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утверждаемых в установленном порядке, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, сложности и объема выполняемой работы, но не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов) работников по соответствующим ПКГ, установленных Примерным положением ФАНО России.

В случае если должности, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются по ПКГ.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам/квалификационным уровням приведены в Приложении № 1 к настоящему Положению.

3.6. Оклады (должностные оклады) по должностям научно-педагогических работников, по которым в соответствии с квалификационными требованиями предусмотрены ученые степени, устанавливаются с учетом размеров выплат за ученую степень кандидата или доктора наук, которые действовали в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 06.07.1994 № 807 «Об установлении окладов за звания действительных членов и членов-корреспондентов Российской академии наук, Российской академии медицинских наук, Российской академии сельскохозяйственных наук, Российской академии образования, Российской академии художеств и Российской академии архитектуры и строительных наук и доплат за ученые степени доктора наук и кандидата наук» до признания его утратившим силу.

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

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

Размеры окладов по разрядам выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих приведены в Приложении № 2 к настоящему Положению.

3.9. С учетом условий труда работникам Института устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 4 настоящего Положения.

3.10. Работникам Института устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой 5 настоящего Положения.

3.11. Доплаты и надбавки к окладу (должностному окладу) устанавливаются работникам приказом директора Института, изданным по представлению руководителя структурного подразделения института или ответственного должностного лица.

3.12. Доплаты и надбавки к окладу (должностному окладу) могут устанавливаться работникам постоянно, на определенный срок либо на период времени выполнения дополнительной работы или выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.13. Размеры оклада (должностного оклада), доплат и надбавок к нему указываются в трудовом договоре или дополнительном соглашении с работником. Изменение размера указанных выплат может производиться по соглашению сторон трудового договора.

3.14. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.15. При установлении и изменении размеры окладов (должностных окладов) округляются до полного рубля в пользу работника.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Работникам Института устанавливаются выплаты компенсационного характера с учетом условий труда и норм действующего законодательства.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях) с работниками.

4.2. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822, работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

3) 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);

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

4.3. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 (четыре) процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

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

4.4. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, установленном в соответствии с Законом Российской Федерации от 21.07.1993 № 5485-1 «О государственной тайне», постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны», Разъяснением о порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19.05.2011 № 408н, приказом ФАНО России от 13.11.2014 № 36н «О ежемесячных процентных надбавках к должностному окладу государственных гражданских служащих центрального аппарата и территориальных органов Федерального агентства научных организаций, работников организаций, подведомственных Федеральному агентству научных организаций, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны» и другим законодательством Российской Федерации.

Ежемесячные процентные надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются приказом, издаваемым не реже одного раза в год, в соответствии с фактической осведомленностью работников о сведениях, составляющих государственную тайну, на основании служебной записки режимно-секретного подразделения.

Ежемесячные процентные надбавки за стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны устанавливаются приказом в соответствии со стажем работы в указанных подразделениях на основании служебной записки режимно-секретного подразделения.

4.5. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

4.6. 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 устанавливается единовременная или ежемесячная доплата в размере, установленном по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Ежемесячная доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объемов работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, начисляется пропорционально фактически отработанному времени.

Доплата устанавливается со дня, когда работник приступил к выполнению дополнительных работ.

4.7. 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 и постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 % оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

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

4.9. К заработной плате работников Института применяются доплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

1) районный коэффициент в размере 20 % (Постановление Совмина СССР от 15.10.1969 № 823 «О введении районного коэффициента к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Красноярском крае и Иркутской области, для которых этот коэффициент в настоящее время не установлен», Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 21.10.1969 № 421/26 «О размере районного коэффициента к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Красноярском крае и Иркутской области, для которых этот коэффициент в настоящее время не установлен, и о порядке его применения»);

2) процентная надбавка за стаж работы в южных районах Красноярского края не свыше 30 % (Постановление Совмина СССР, ВЦСПС от 24.09.1989 № 794 «О введении надбавок к заработной плате рабочих и служащих предприятий, учреждений и организаций, расположенных в южных районах Иркутской области и Красноярского края»).

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

Доплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями начисляются на все виды выплат заработной платы, предусмотренных настоящим Положением.

Все надбавки, доплаты и премии в абсолютном размере (в денежном выражении) устанавливаются с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в особых климатических условиях.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. В целях поощрения работников Института за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818, работникам могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

5.2. Виды выплат за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность (напряженность) труда по должности (профессии) или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями работника;
- надбавка за интенсивность труда в связи с увеличением объема работы по основной должности (выполнение работ по гражданско-правовым договорам (соглашениям, контрактам) Института;
- иные надбавки (доплаты), которые можно применять в качестве стимулирования за интенсивность.

5.3. Виды выплат за качество выполняемых работ:

- надбавка за качество выполнения исследований по проектам государственного задания, программам НИР, в том числе по работам, обеспечивающим содержание и развитие необходимой для их выполнения материально-технической базы института;
- надбавка за достижение высоких результатов в трудовой деятельности (досрочное или высокопрофессиональное исполнение различных работ, безаварийность, повышение энергетической эффективности работы оборудования, экономия расходов института и т. п.);
- надбавка за высокую квалификацию и качество выполнения заданий;
- ежемесячная стимулирующая надбавка молодым (до 35 лет включительно) ученым и специалистам за качество выполнения работ в размере 15 % оклада (должностного оклада). Устанавливается ежегодно в соответствии с рекомендациями Совета молодых ученых Института сроком на один год;
- ежемесячная стимулирующая рейтинговая надбавка в соответствии с показателями результативности научной деятельности работника. Процедура назначения рейтинговых стимулирующих надбавок, критерии и методика подсчета баллов установлены в Приложении № 3 к настоящему положению.

5.4. Виды премиальных выплат по итогам работы:

- премия по итогам года за успешное выполнение работниками государственного задания Института;
- премия за успешное выполнение работ административного и производственного характера за очередной квартал;
- премия научным работникам в связи с выполнением мероприятий и достижением целевых показателей Плана мероприятий по повышению эффективности деятельности Института. Устанавливается в пределах полученных Институту дополнительных финансовых средств на повышение оплаты труда научных работников Института в связи с выполнением утвержденного Федеральным агентством научных организаций Плана мероприятий по повышению эффективности деятельности в части оказания государственных услуг (выполнения работ). Распределение полученных средств производится между структурными подразделениями в соответствии с достигнутыми в течение отчетного года важнейшими целевыми показателями (индикаторами), предусмотренными Планом,

и утверждается директором Института. Размер премии научным работникам структурного подразделения устанавливается его руководителем на основании достигнутых научными работниками индивидуальных показателей (индикаторов);

- премия за многолетнюю и (или) добросовестную работу к юбилейной дате (50, 55 (для женщин), 60, 70, 75 и далее каждые 5 лет), в связи с награждением различными наградами, присвоением почетных званий – в размере, не превышающем сумму установленного минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;

- премии победителям и призерам научных конференций и конкурсов молодых ученых.

5.5. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора Института:

- заместителям директора, главному бухгалтеру, ученому секретарю, иным работникам, подчиненным непосредственно директору – директором;

- руководителям структурных подразделений, специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям директора и ученому секретарю, – по представлению заместителей директора и ученого секретаря;

- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях Института, – по представлению руководителей структурных подразделений;

- членам временного научного коллектива – ответственным руководителем темы, проекта, договора.

5.6. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам в зависимости от выполнения ими показателей и критериев эффективности труда, позволяющих оценить результативность и качество его работы:

5.6.1. Для научных работников:

- трудовой вклад научного работника в выполнение проводимых Институтom научно-исследовательских работ (в том числе в составе временных творческих коллективов);

- участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также участие в семинарах, проводимых Институтom, выступления по поручению руководства на конференциях и симпозиумах;

- публикационная активность в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, в журналах, индексируемых в наукометрических базах данных;

- публикации по профилю научной деятельности учреждения монографий, книг и учебников;

- осуществляемое по поручению руководства наставничество, научное руководство аспирантами;

- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российской науки как внутри страны, так и за ее пределами;

- непосредственное участие в выполнении грантов, конкурсах, договорах гражданско-правового характера, экспериментальных группах и других приносящих доход мероприятиях;

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

- наличие объектов интеллектуальной собственности, патентов на них;

- участие в методической работе и инновационной деятельности учреждения;

- освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;

- использование новых эффективных технологий в процессе работы;

- успешное выполнение планов научно-исследовательских работ и других работ исследовательского характера за определенный срок (квартал, год) или по завершении работы (этапа);

- достижения в инновационной деятельности Института;

- выполнение особо важных и срочных работ.

5.6.2. Для остальных работников, осуществляющих в Институте трудовую деятельность по должностям руководителей, специалистов и служащих, профессиям рабочих:

успешное и добросовестное исполнением работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Института;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением научно-исследовательских работ, рабочего процесса или другой уставной деятельности Института;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения, поддержание в работоспособном состоянии строительных конструкций здания и строений Института;

успешное выполнение особо важных и срочных работ.

5.7. Конкретный размер стимулирующей выплаты может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничены.

5.8. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств из федерального бюджета, директор Института имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок и доплат, либо пересмотреть их размеры.

6. Условия оплаты труда директора Института, заместителей директора, главного бухгалтера

6.1. Условия оплаты труда директора Института определяются трудовым договором, заключаемым Федеральным агентством научных организаций в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329.

6.2. Размер должностного оклада директора Института определяется Федеральным агентством научных организаций в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, и отражается в трудовом договоре, либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с директора Института.

6.3. Выплаты стимулирующего характера директору Института выплачиваются по решению Федерального агентства научных организаций с учетом достижения показателей эффективности деятельности Института и лично директора.

6.4. Директору Института устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой 4 настоящего Положения в зависимости от условий его труда.

Ежемесячная процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, выплачивается директору Института по решению Федерального агентства научных организаций на основании данных о фактической осведомленности, представляемых режимно-секретным подразделением Института.

6.5. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 30 % ниже должностного оклада директора приказом по Институту.

6.6. Заместители директора и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 4 и 5 настоящего Положения в зависимости от условий их труда.

7. Материальная помощь

7.1. В отдельных случаях работникам может быть выплачена материальная помощь.

7.2. Материальная помощь выплачивается за счет собственных средств Института, оставшихся после уплаты налога на прибыль, на основании решения директора Института по личному заявлению работника.

7.3. Материальная помощь может выплачиваться в следующих случаях:

- смерти работника в период его трудовых отношений (выплачивается членам его семьи), в размере, не превышающем сумму установленного минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;

- смерти близких родственников работника (родители, дети, муж, жена), в размере, не превышающем сумму установленного минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;

- при рождении ребенка, в размере, не превышающем сумму установленного минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;

- тяжелого материального положения работника в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, кража, авария систем водоснабжения, отопления и другие обстоятельства);

- заболевания работника (членов его семьи), требующего дорогостоящего лечения.

7.4. Предоставление материальной помощи производится при представлении работником документов, подтверждающих наступление указанных обстоятельств.

8. Выплата заработной платы, иных платежей

8.1. Заработная плата начисляется работникам в размере и порядке, предусмотренном настоящим положением.

8.2. При выплате заработной платы каждый работник извещается в письменной форме расчетным листком по форме согласно Приложения № 4 к настоящему Положению:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему 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.

8.3. Заработная плата выплачивается работникам в кассе института либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных трудовым договором.

8.4. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором.

8.5. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

8.6. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся ему заработной плате производится в последний день работы.

8.7. Оплата отпуска работникам производится не позднее, чем за три дня до его начала.

8.8. Выплата пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, производится в ближайший день выдачи заработной платы, следующий за датой представления надлежаще оформленного листка временной нетрудоспособности в бухгалтерию института.

8.9. Трудовым договором или дополнительным соглашением к нему помимо всех выплат, предусмотренных при увольнении, дополнительно могут предусматриваться выплаты выходных пособий, компенсаций, иных выплат в любой форме в связи с расторжением трудового договора с работником, а также устанавливаться повышенные

размеры выходных пособий работникам, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом и настоящим Положением. Размер пособий и компенсаций в связи с увольнением устанавливается по соглашению сторон, но не может превышать трехкратный средний месячный заработок этого работника.

8.10. В случае прекращения трудового договора с заместителями директора, главным бухгалтером Института по любым установленным Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям помимо всех выплат, предусмотренных при увольнении Трудовым Кодексом Российской Федерации, выплачивается компенсация в размере трехкратного среднего месячного заработка этих работников. Компенсация должна быть уменьшена в случае, если совокупный размер выплачиваемых этим работникам выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части второй статьи 349.3 Трудового Кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором, настоящим Положением в соответствии с частью четвертой статьи 178 Трудового Кодекса Российской Федерации, превышает трехкратный средний месячный заработок этих работников.

8.11. Выплата работникам выходных пособий, компенсаций и (или) назначение им каких-либо иных выплат в любой форме, установленных настоящим Положением, не производятся в случаях увольнения работников по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям (часть третья статьи 192 Трудового Кодекса Российской Федерации), или прекращения трудовых договоров с работниками по установленным Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям, если это связано с совершением работниками виновных действий (бездействия).

Мнение выборного профсоюзного органа
от 19 февраля 2015 г. № 2 учтено.

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ
КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ/КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень / должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минималь ный размер оклада (должност ного оклада), рублей	Повышаю щий коэффици ент	Размер оклада (должностно- го оклада), рублей
1. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 03.07.2008 № 305н				
1.1.	4-й квалификационный уровень: Лаборант-исследователь, стажер-исследователь	7 224		12 000
2. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников третьего уровня в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 03.07.2008 № 305н				
2.2.	2-й квалификационный уровень:	8 241		
	Инженер-исследователь; переводчик технической литературы, инженер научного подразделения и другие должности в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 03.07.2008 № 305н		1,0	12 685
	Должности служащих 2-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»		1,15001	14 588
	Должности служащих 2-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»		1,31990	16 743

3. Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 03.07.2008 № 305н				
3.1.	1-й квалификационный уровень		10 900	
	научные работники	младший научный сотрудник		1,0 14 588
		научный сотрудник		1,14772 16 743
		младший научный сотрудник, кандидат наук		1,21695 17 753
		научный сотрудник, кандидат наук		1,36468 19 908
3.2.	2-й квалификационный уровень:		12 600	
	руководители структурных подразделений	Заведующий (начальник): аспирантурой, отделом научно-технической информации, другие (кроме должностей 3 – 5 квалификационного уровня)		1,0 15 000
	научные работники	старший научный сотрудник, кандидат наук		1,49633 22 445
		старший научный сотрудник, доктор наук		1,77766 26 665
3.3.	3-й квалификационный уровень		14 700	
	руководители структурных подразделений	Заведующий (начальник) научно-исследовательским сектором (лабораторией), входящим в состав научно-исследовательского отдела; начальник (руководитель) бригады (группы), кандидат наук		1,0 22 445
	научные работники	ведущий научный сотрудник, доктор наук		1,31802 29 583
3.4.	4-й квалификационный уровень		17 100	
	руководители структурных подразделений	Ученый секретарь, кандидат наук; Заведующий (начальник) научно-исследовательским,		1,0 28 661

		экспертным отделом, кандидат наук		
		Заведующий (начальник) научно-исследовательским, экспертным отделом, доктор наук	1,14723	32 881
	научные работники	главный научный сотрудник, доктор наук	1,14723	32 881
4. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"				
4.1.	1-й квалификационный уровень: Архивариус, делопроизводитель и другие в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н		4 379	10 782
4.2.	2-й квалификационный уровень: Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»		4 510	10 800
5. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"				
5.1.	1-й квалификационный уровень: секретарь руководителя, техник, техник связи и другие должности в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н		5 082	10 850
5.2.	2-й квалификационный уровень: заведующий хозяйством и другие должности в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н; Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливается производное должностное наименование «старший» Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория		5 641	10 900
5.3.	3 квалификационный уровень: Должности в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н; Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория		6 200	11 000

5.4.	4-й квалификационный уровень: Должности в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н; Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	6 504		11 500
5.5.	5-й квалификационный уровень: Должности в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н	6 912		12 000
6. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"				
6.1.	1-й квалификационный уровень: бухгалтер, инженер, инженер-программист (программист), инженер по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений, инженер по гражданской обороне, инспектор по кадрам, инспектор спецчасти, специалист по охране труда, экономист, юрисконсульт и другие должности в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н	9 030		12 685
6.2.	2-й квалификационный уровень: Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым установлено производное должностное наименование «старший»: старший бухгалтер, старший инженер, старший инженер-программист (старший программист), старший инженер по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений, старший инспектор по кадрам, старший инспектор спецчасти, старший экономист; мастер ремонтно-эксплуатационного участка	9 752		14588
6.3.	3-й квалификационный уровень: Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	10 565		15 500
6.4.	4-й квалификационный уровень: Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	11 288		16743

6.5.	5-й квалификационный уровень: Главные специалисты в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; Заместитель главного бухгалтера и другие должности в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н	12 191		17 753
7. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"				
7.1.	1-й квалификационный уровень: Должности в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н	13 104		18 000
7.2.	2-й квалификационный уровень: Главный (энергетик) и другие должности в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н	13 759		19 280
8. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии				
8.1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»:	10 750		
	библиотекарь, библиограф, методист библиотеки, редактор библиотеки, хранитель фондов, специалист по учетно-хранительской документации и другие должности в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 31.08.2007 № 570н		1,0	12 685
	Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, по которым устанавливается II внутридолжностная категория Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»		1,15	14 588
	Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, по которым устанавливается I внутридолжностная категория		1,2219	15 500

9. Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава				
9.1.	1-й квалификационный уровень: ассистент; преподаватель и другие должности в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 № 217н			12 685
9.2.	2-й квалификационный уровень: старший преподаватель и другие должности в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 № 217н		1,0	14 588
	старший преподаватель, кандидат наук		1,21695	17 753
9.3.	3-й квалификационный уровень: Доцент, кандидат наук и другие должности в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 № 217н			19 908
9.4.	4-й квалификационный уровень: Профессор, доктор наук и другие должности в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 № 217н			26 665

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
ОКЛАДОВ ПО РАЗРЯДАМ ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ
В СООТВЕТСТВИИ С ЕДИНЫМ ТАРИФНО-КВАЛИФИКАЦИОННЫМ
СПРАВОЧНИКОМ РАБОТ И ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ**

N п/п	Разряд выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Минимальный размер оклада, рублей	Повышаю- щий коэффициент	Размер оклада, рублей
1.	1 разряд	5 554	1,0	5 965
2.	2 разряд	6 110	1,1	6 562
3.	3 разряд	6 943	1,25	7 457
4.	4 разряд	8 053	1,4499	8 649
5.	5 разряд	8 701	1,5666	9 345
6.	6 разряд	9 256	1,6665	9 941
7.	7 разряд	9 534	1,7166	10 240
8.	8 разряд	9 812	1,7666	10 538

Процедура назначения стимулирующих рейтинговых надбавок, критерии и методика подсчета баллов

1. Общие положения

1.1. Индивидуальный рейтинг научного работника ИВМ СО РАН, далее – Институт, применяется исключительно для установления стимулирующих выплат и не является исчерпывающей характеристикой его творческих достижений как ученого.

1.2. Квалификация научного работника и сложность выполняемых им трудовых обязанностей учитываются в должностных окладах и при определении индивидуального рейтинга в расчет не принимаются.

1.3. Ежемесячные стимулирующие рейтинговые надбавки устанавливаются в пределах выделенного для указанных надбавок фонда стимулирующих выплат сроком на один год.

2. Перечень показателей результативности научной деятельности работника и порядок их учета

2.1. Индивидуальный рейтинг научного работника является суммой баллов, рассчитываемых на основе показателей результативности его научной деятельности в соответствии с нижеприведенной методикой.

2.1.1. Каждая публикация учитывается только один раз. Баллы за публикацию в российском издании, переводимом на английский язык, могут быть начислены вместо баллов за ее исходную русскоязычную версию. Баллы за публикацию могут быть пересчитаны после появления новой ссылки в соответствующих базах данных. Перерасчет производится по желанию автора при подаче ежегодных заявок путем вычитания из баллов подлежащей перерасчету публикации за текущий год всех её баллов за предшествующие периоды.

Публикация в зарубежном журнале, индексируемом в ядре Web of Science и имеющем импакт-фактор за последние пять лет, может быть учтена до появления на нее ссылки в базе Web of Science при предоставлении ее печатной копии с выходными данными. Прочие публикации учитываются после их появления в соответствующих базах либо предоставления печатных копии с выходными данными для неиндексируемых изданий.

2.1.2. При начислении баллов за совместные публикации и доклады на конференциях доля авторского вклада научных работников Института рассматривается без учета соавторов–студентов, магистрантов и аспирантов (независимо от места обучения).

Для публикаций, написанных в соавторстве с иностранными коллегами, балл за публикацию делится на условное число авторов публикации N , где $N = N1 + 0,25*N2$, $N1$ – количество российских авторов и $N2$ – количество авторов – иностранных коллег.

2.1.3. Начисление баллов за публикации в рецензируемых изданиях, индексируемых в международных и российских базах данных Web of Science, Scopus и РИНЦ производится с учетом импакт-факторов изданий в соответствующих базах данных:

- за публикацию в издании, индексируемом в базе данных Web of Science, но не имеющем импакт-фактора, устанавливается балл 45;
- за публикацию в издании, индексируемом в базе данных Web of Science и имеющем отличный от нуля импакт-фактор, устанавливается балл $90+5*i$, где i – последний по времени импакт-фактор издания в базе данных Web of Science;
- за публикацию в издании, индексируемом в базе данных РИНЦ, но не имеющем импакт-фактор, устанавливается балл 3;

- за публикацию в издании, индексируемом в базе данных РИНЦ и имеющем отличный от нуля импакт-фактор, меньший или равный 0.25, устанавливается балл 9;
- за публикацию в издании, индексируемом в базе данных РИНЦ и имеющем отличный от нуля импакт-фактор, превышающий 0.25, устанавливается балл 15;
- за публикацию в неперiodическом издании (отсутствует ISSN: материалы конференций, сборники статей и т.д.), индексируемом в базе данных Scopus, устанавливается балл 9;
- за публикацию в периодическом издании (имеется ISSN), индексируемом в базе данных Scopus, устанавливается балл 20;
- за публикацию на иностранном языке в издании, неиндексируемом в базах данных Web of Science, Scopus и РИНЦ, объемом не менее 4 страниц устанавливается балл 3;
- за публикацию на русском языке в издании, имеющем номер ISBN/ISSN и не индексируемом в базах данных Web of Science, Scopus и РИНЦ, объемом не менее 4 страниц устанавливается балл 1.
- за публикацию в издании, индексируемом в базах данных РИНЦ, Scopus или Web of Science и выполненную аспирантом Института единолично или в соавторстве, руководителю начисляется 3 балла.

2.1.4. За монографии, имеющие номер ISBN и изданные тиражом не менее 300 экземпляров, устанавливается балл, равный объему в учетно-издательских листах, умноженному на 4. Если издание монографии финансировалось издательским грантом РФФИ или она была издана ведущими зарубежными издательствами без финансового участия Института, то ее объем в учетно-издательских листах умножается на 5.

Учебники, имеющие гриф Минобрнауки России (рекомендованные учебно-методическими объединениями) оцениваются в 5 баллов за учетно-издательский лист, учебные пособия с грифом Минобрнауки России – в 3 балла за учетно-издательский лист.

При наличии соавторов общий балл делится между ними пропорционально их вкладу (если он явно указан в издании), иначе делится поровну. Стереотипные переиздания не учитываются. За переработанные переиздания балл устанавливается пропорционально объему нового материала. Включение конкретных монографий и учебников в расчет индивидуальных рейтингов принимается специальным решением Ученого совета.

2.1.5. За устный доклад на международной конференции устанавливается 3 балла, за стендовый доклад – 2 балла. Обязательным требованием в этом случае является наличие более 50% иностранных коллег среди участников конференции. За устный доклад на всероссийской конференции устанавливается 2 балла, за стендовый – 1 балл, за доклад на региональной конференции и конференции молодых ученых ИВМ СО РАН – 1 балл. При наличии соавторов баллы за доклад делятся на число авторов. Если научный работник Института участвовал в качестве автора или соавтора в нескольких докладах на одной и той же конференции, то при начислении баллов учитываются только два из них. Включение международной конференции в расчет индивидуальных рейтингов научных работников принимается специальным решением Ученого совета.

2.2. Результаты научной деятельности учитываются в индивидуальном рейтинге научного работника при условии, что они фигурируют в отчете Института за текущий год, а также соответствуют требованиям трудового договора, должностной инструкции или иного документа, определяющего тематику и содержание выполняемых им работ.

2.3. Индивидуальный рейтинг научного работника, работающего в Институте по совместительству, умножается на коэффициент, равный отношению продолжительности его рабочего времени в месяц к месячной норме рабочего времени основного научного работника. В расчет принимаются только результаты, полученные при работе в Институте, и имеющие официальное подтверждение¹.

¹ Наличие наименования Института, как места выполнения работы, в публикациях, материалах конференций и иных результатах научной деятельности, учитываемых при расчете индивидуального рейтинга научных работников.

2.4. Для научных работников, принятых в Институт в году, за который исчисляется индивидуальный рейтинг, при расчете индивидуального рейтинга учитываются их результаты по предыдущему основному месту работы за истекший и предыдущий годы.

2.5. Научному руководителю прикрепленного к Институту соискателя ученой степени или аспиранта, защитившего кандидатскую диссертацию, устанавливается 15 баллов. Научному консультанту прикрепленного к Институту соискателя ученой степени или докторанта, защитившего докторскую диссертацию (официально указанному в автореферате в качестве научного консультанта) устанавливается 15 баллов. При этом Институт должен выступать в качестве организации, в которой выполнена диссертация. Указанные баллы начисляются в год утверждения диссертации ВАК.

2.6. С целью повышения эффективности руководства научно-исследовательской работой, индивидуальный рейтинг руководителей структурных подразделений Института устанавливается путем сложения показателя, вычисленного по вышеприведенным правилам, и 50 процентов среднего рейтинга научных работников подразделения. При расчете среднего рейтинга не учитываются показатели руководителя структурного подразделения и показатели работников, указанных в пункте 3.4 настоящего положения. Среднее значение исчисляется по отношению к числу ставок, закрепленных за подразделением в штатном расписании Института на момент подачи заявок с учетом доплат по неполным ставкам, за вычетом ставки (доли ставки) руководителя подразделения.

2.7. Для научных работников, защитивших кандидатскую диссертацию, устанавливается 15 баллов, за защиту докторской диссертации – 30 баллов. Баллы начисляются в год утверждения диссертации ВАК.

2.8. За важнейший результат, вошедший в отчетный доклад Президиума Российской академии наук (научные достижения) за предыдущий год, устанавливается 15 баллов. Балл делится на число авторов результата на момент его подачи и утверждения Ученым советом Института.

2.9. Руководителям грантов и конкурсных проектов, выполняемых в Институте, начисляется 10 баллов за каждого магистранта или аспиранта (независимо от места его работы), принимавшего участие в работе над проектом и имеющего в отчетном году публикации со ссылкой на проект, а также указанного в отчете в качестве исполнителя.

3. Процедура начисления рейтинговых стимулирующих надбавок

3.1. Для начисления рейтинговых стимулирующих надбавок подаются заявки от научных подразделений по форме, утвержденной Ученым советом Института. Расчет рейтинга производится как сумма показателей за истекший год и предыдущий год работы.

3.2. Подача заявок происходит ежегодно до 25 декабря, рассмотрение заявок и вынесение решений – не позднее одного месяца после окончания срока подачи.

3.3. Ответственность за достоверность представленных сведений и за соответствие учитываемых результатов научной тематике Института возлагается на руководителя структурного подразделения. Научный работник расписывается в заявке, подтверждая свое согласие с приведенными сведениями и значением его индивидуального рейтинга. Выборочная или полная проверка сведений, представленных в заявках, производится ответственным работником по назначению директора Института. Ответственный работник вправе запросить от подразделений дополнительные обоснования и документы, и при обнаружении неверных сведений или ошибок представить свои предложения Ученому совету. Ученый совет вправе принять решение о взыскании в отношении нарушителя и руководителя структурного подразделения вплоть до аннулирования рейтинговых стимулирующих надбавок сроком до двух лет.

3.4. Работникам, находящимся в длительной зарубежной командировке или в отпуске без сохранения заработной платы, стимулирующие рейтинговые надбавки не устанавливаются.

3.5. Работники, имеющие индивидуальный рейтинг выше некоторого порогового значения, получают фиксированную максимальную надбавку, размер которой ежегодно

устанавливается решением Ученого совета Института. Пороговое значение индивидуального рейтинга определяется только исходя из объема фонда стимулирующих выплат текущего года. Остальные работники Института получают рейтинговые стимулирующие надбавки пропорционально индивидуальному рейтингу.

3.6. Все решения руководства Института, касающиеся реализации процедуры назначения рейтинговых стимулирующих надбавок, включая размер фонда стимулирующих выплат, процедуру расчетов, список учтенных конференций и монографий, утвержденные индивидуальные рейтинги научных работников, размеры выплат, а также соответствующие приказы должны доводиться до сведения работников Института в установленном порядке.

ФОРМА РАСЧЕТНОГО ЛИСТКА*

Расчетный листок за _____ (месяц) 20__ г.									
Учреждение: ИВМ СО РАН									
_____ (Ф.И.О. работника полностью)						Структурное подразделение:			
К выплате:						должность (профессия) работника:			
табельный номер работника									
Общий облагаемый доход:									
Применено вычетов по НДФЛ:		на "себя"				на детей		имущественных	
Вид	Период	Отработано		Оплачено		Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы	Дни	Часы				
1. Начислено						2. Удержано			
Оклад по дням						НДФЛ исчисленный			
Компенсационная выплата									
Стимулирующая выплата									
Иные выплаты									
Районный коэффициент									
Северная надбавка									
Всего начислено						Всего удержано			
3. Доходы в натуральной форме						4. Выплачено			
						Перечислено в банк (аванс)			
						Перечислено в банк (под расчет)			
Всего натуральных доходов						Всего выплат			
Долг за работником на начало месяца						Долг за работником на конец месяца			

* Форма расчетного листка формируется в соответствии с формой, установленной программой: «1С: Предприятие 8 Конфигурация «Зарплата и кадры бюджетного учреждения».