

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома Общественной
первичной профсоюзной организации

работников ИГиЛ СО РАН

М.А. Леган

2021 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института гидродинамики им. М.А. Лаврентьева Сибирского отделения Российской академии наук (ИГиЛ СО РАН)

І. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института гидродинамики им. М.А. Лаврентьева Сибирского отделения Российской академии наук (далее - положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, N 33, ст. 3852; 2017, N 47, ст. 6985) (далее - постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583), и в соответствии с приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 1 февраля 2021 г. № 72 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки».

2. Настоящее положение регулирует порядок оплаты труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института

гидродинамики им. М.А. Лаврентьева Сибирского отделения Российской академии наук (далее – учреждение) 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).

3. Система оплаты труда, включающая размеры окладов (должностных окладов) (далее - оклады), выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется из финансового обеспечения учреждения.

4. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами учреждения о выплатах социального характера.

5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников учреждения как по основным должностям, так и по должностям, замещаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников учреждения, 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, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится отдельно по каждой из должностей.

6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

7. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего

характера), устанавливаемая в соответствии с Положением, в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда работников не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

9. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. N 822 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 4 февраля 2008 г., регистрационный N 11081), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. N 738н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный N 13145), от 17 сентября 2010 г. N 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный N 18714) и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. N 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный N 32284) (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);

перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом

Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. N 818 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 февраля 2008 г., регистрационный N 11080), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. N 739н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный N 13146) и от 17 сентября 2010 г. N 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный N 18714) (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);

приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 1 февраля 2021 г. № 72 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки»;

единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878);

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).

10. Размеры окладов работников учреждения устанавливаются на основе отнесения их профессий (должностей) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ).

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

Размеры окладов по ПКГ (уровням) приведены в приложении № 1 и в приложении № 2 к настоящему положению.

11. Оклады пересматриваются учреждением в случае, если они установлены в меньшем размере, чем положением. Принятие положения не является основанием для снижения окладов, если они установлены в большем размере.

12. Оклады заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений учреждения (руководителя филиала, имеющего в штате свыше 100 работников), за исключением оклада заместителя главного бухгалтера, устанавливаются на 10 - 20% ниже окладов руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений.

13. Размеры окладов работников, не включенных в ПКГ, устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде схем окладов.

14. В положении об оплате труда работников учреждения, (включая филиал), предусматриваются конкретные размеры окладов по соответствующим должностям и профессиям (группам должностей и профессий). С учетом финансового обеспечения выполнения учреждением государственного задания может производиться корректировка минимальных размеров окладов работников в сторону их повышения.

15. Оплата труда работников профессорско-преподавательского состава учреждения производится с учетом особенностей, установленных для указанных работников учреждения по виду экономической деятельности "Образование".

16. Оплата труда работников библиотеки учреждения производится с учетом особенностей, установленных для указанных работников по видам экономической деятельности "Деятельность библиотек, архивов, музеев и прочих объектов культуры".

17. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III положения.

18. Работникам учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV положения.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

19. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам учреждения устанавливаются выплаты

компенсационного характера.

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

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

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

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

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

21. Оплата труда работников учреждения, 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.

22. В районах с особыми климатическими условиями к заработной плате работников учреждения применяются:

а) районные коэффициенты;

б) коэффициенты за работу в пустынных и безводных местностях;

в) коэффициенты за работу в высокогорных районах;

г) процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока.

Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями 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.

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

Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

24. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878) и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, N 30, ст. 3640).

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время работникам учреждений устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, трудовыми договорами, а также отраслевым (межотраслевым) соглашением.

25. Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам учреждения устанавливаются в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2017, N 25, ст. 3594).

26. 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).

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

27. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера

работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

28. Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет финансового обеспечения.

29. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в учреждении в пределах фонда оплаты труда.

30. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим положением, положением о стимулирующих выплатах работникам ИГиЛ СО РАН (приложение № 3 к настоящему положению), показателями эффективности деятельности научных работников, заместителей директора по научной работе, заведующих лабораториями, ученого секретаря ИГиЛ СО РАН для осуществления рейтинговых стимулирующих выплат (приложение № 4 к настоящему положению), показателями и размерами премиальных выплат работникам ИГиЛ СО РАН, осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих (приложение № 5 к настоящему положению).

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

31. За наличие ученой степени устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу научных и руководящих работников, занимающих штатные должности, ученые степени по которым предусмотрены квалификационными требованиями.

32. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения устанавливаются с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

32.1. Для научных работников учреждения:

трудовой вклад научного работника в выполнение проводимых учреждением научно-исследовательских работ (в составе временных трудовых коллективов);

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;

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 учреждения наставничество, научное руководство аспирантами;

организация 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, получение охранных документов, патентов на них;

участие в методической работе и инновационной деятельности учреждения;

освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;

присуждение ученой степени и (или) ученого звания и (или) почетного звания;

использование новых эффективных технологий в процессе работы;

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

достижения в инновационной деятельности учреждения;

выполнение особо важных и срочных работ.

32.2. Для работников учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих:

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

выполнение особо важных и срочных работ и других видов работ, связанных со спецификой деятельности учреждения.

32.3. Для всех категорий работников (кроме научных работников и работников, осуществляющих деятельность по профессии рабочих):

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

инициатива, творчество, новаторство и внедрение современных форм и методов организации труда;

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

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;

разработка и внедрение рационализаторских предложений.

33. 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 соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения.

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера

34. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой

трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 16, ст. 1958; 2018, N 47, ст. 7262) Министерством науки и высшего образования Российской Федерации.

35. Размер 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.

36. Оклады заместителей руководителя, главного инженера, директора филиала и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада руководителя учреждения приказом по учреждению.

37. Руководителю учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам работы.

38. 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.

39. 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.

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

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

труда.

42. 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. N 64н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 10 декабря 2018 г., регистрационный N 52945).

VI. Другие вопросы

43. Выплата материальной помощи руководителю учреждения производится на основании подтверждающих документов.

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

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

46. 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.

47. 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).

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

Наименование должностей	Повыша ющий коэффиц иент	Должностной оклад в рублях
ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ заместителей директора по научной работе		
Заместитель директора	1	65 154
Заместитель директора с ученой степенью кандидата наук	1,14	74 462
Заместитель директора с ученой степенью доктора наук	1,29	83 769
ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ заместителя директора по общим вопросам, заместителя директора по экономике и финансам главного бухгалтера, директора филиала		
Заместитель директора по общим вопросам	1	65 154
Заместитель директора по экономике и финансам, кандидат экономических наук	1,14	74 462
Главный бухгалтер	1	65 154
Главный инженер	1	65 154
Директор филиала	1	65 154
Директор филиала с ученой степенью кандидата наук	1,14	74 462
Директор филиала с ученой степенью доктора наук	1,29	83 769
Заместитель директора филиала по научной работе с ученой степенью кандидата наук	0,7	52 124
Главный бухгалтер филиала	0,7	52 124

<i>ПКГ должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений</i>		
2 квалификационный уровень – минимальный размер оклада 26 250 руб.		
Старший преподаватель, заведующий аспирантурой	1	26 250
Старший преподаватель с ученой степенью кандидата наук	1,11	29 250
Старший преподаватель с ученой степенью доктора наук	1,26	33 250
3 квалификационный уровень – минимальный размер оклада 29 400 руб.		
доцент	1	29 400
4 квалификационный уровень – минимальный размер оклада 33 400 руб.		
профессор	1	33 400
<i>ПКГ должностей научно-технических работников второго уровня</i>		
1 квалификационный уровень – минимальный размер оклада 13 000 руб.		
Техник, техник-проектировщик, чертежник-конструктор	1	13 000
2 квалификационный уровень- минимальный размер оклада 13 500 руб.		
2 категории: техник, техник-проектировщик, чертежник-конструктор	1	13 500
3 квалификационный уровень- минимальный размер оклада 14 000 руб.		
1 категории: техник, техник-проектировщик, чертежник-конструктор	1	14 000
4 квалификационный уровень- минимальный размер оклада 14 900 руб.		
Стажер-исследователь	1	14 900
Лаборант-исследователь	1	14 900
Старший лаборант-исследователь	1,05	15 645
<i>ПКГ должностей научно-технических работников третьего уровня</i>		
1 квалификационный уровень – минимальный размер оклада 15 700 руб.		
Инженер-исследователь, инженер-проектировщик, переводчик технической литературы	1	15 700
2 квалификационный уровень- минимальный размер оклада 17 000 руб.		
Должности с установленной 2 категорией: инженер-исследователь, инженер-проектировщик, переводчик технической литературы	1	17 000
3 квалификационный уровень- минимальный размер оклада 18 400 руб.		
Должности с установленной 1 категорией: инженер-исследователь, инженер-проектировщик, переводчик технической литературы	1	18 400
4 квалификационный уровень- минимальный размер оклада 19 800 руб.		
Ведущий: инженер-исследователь, инженер-проектировщик, переводчик технической литературы	1	19 800
<i>ПКГ должностей научных работников и руководителей структурных подразделений</i>		
1 квалификационный уровень – минимальный размер оклада 23 800 руб.		
Младший научный сотрудник	1	23 800

Младший научный сотрудник с ученой степенью кандидат наук, Научный сотрудник,	1,13	24 800
Научный сотрудник с ученой степенью кандидата наук	1,17	27 800
Научный сотрудник с ученой степенью доктора наук	1,34	31 800
2 квалификационный уровень – минимальный размер оклада 27 300 руб.		
Старший научный сотрудник с ученой степенью кандидата наук	1,11	30 300
Старший научный сотрудник с ученой степенью доктора наук	1,26	34 300
3 квалификационный уровень- минимальный размер оклада 30 800 руб.		
Заведующий сектором, группой, заместитель заведующего отдела		30 800
Ведущий научный сотрудник с ученой степенью кандидата наук	1,1	33 800
Ведущий научный сотрудник с ученой степенью доктора наук	1,23	37 800
4 квалификационный уровень – минимальный размер оклада 34 300 руб.		
Главный научный сотрудник с ученой степенью доктора наук, советник РАН	1,2	41 160
Заведующий лабораторией, отделом	1	34 300
Заведующий лабораторией с ученой степенью кандидата наук	1,1	37 730
Заведующий лабораторией с ученой степенью доктора наук	1,2	41 160
Ученый секретарь	1	34 300
Ученый секретарь с ученой степенью кандидата наук	1,1	37 730
Ученый секретарь с ученой степенью доктора наук	1,2	41 160
ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень – минимальный размер оклада 13 000 руб.		
Агент по снабжению, комендант, экспедитор по перевозке грузов, машинистка	1	13 000
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень – минимальный размер оклада 13 800 руб.		
Инспектор по кадрам, лаборант, техник, секретарь руководителя, инспектор-референт	1	13 800
2 квалификационный уровень – минимальный размер оклада 15 100 руб.		
Заведующий: канцелярией, архивом, спецчастью, складом (центральный складом, инструментальным складом), хозяйством, базой, старший инспектор-референт	1	15 100
3 квалификационный уровень – минимальный размер оклада 16 300 руб.		
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория (инспектор по кадрам, лаборант, техник, секретарь руководителя, заведующий научно-технической библиотекой, инспектор-референт)	1	16 300
4 квалификационный уровень – минимальный размер оклада 17 100 руб.		
Мастер (участка, цеха); мастер участка (включая старшего); механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	1	17 100
5 квалификационный уровень- минимальный размер оклада 18 200 руб.		
Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской; начальник ремонтного цеха; начальник смены (участка); начальник цеха (участка)	1	18 200

Начальник участка взрывчатых материалов (при стаже более 5 лет)	1,11	20 200
Начальник цеха опытного производства (при стаже более 5 лет)	1,18	21 700
Начальник гаража (при стаже более 5 лет)	1,27	23 100
ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень - минимальный размер оклада 19 600 руб.		
Бухгалтер; документовед; инженер; инженер по защите информации; инженер-конструктор (конструктор); инженер-лаборант; инженер по научно-технической информации; инженер по организации управления производством; инженер по охране окружающей среды (эколог); инженер (специалист) по охране труда; инженер по патентной и изобретательской работе; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); математик; переводчик; специалист по защите информации; специалист по ГО и ЧС ;специалист по кадрам; специалист по обеспечению промышленной безопасности при эксплуатации оборудования; специалист по противопожарной профилактике, аудитор, специалист (контрактный управляющий) по закупкам; эколог (инженер по охране окружающей среды); экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по планированию; экономист по труду; экономист по финансовой работе; юрисконсульт	1	19 600
2 квалификационный уровень - минимальный размер оклада 21 200 руб.		
Должности с установленной 2 категорией: бухгалтер; документовед; инженер; инженер по защите информации; инженер-конструктор (конструктор); инженер-лаборант; инженер по научно-технической информации; инженер по организации управления производством; инженер по охране окружающей среды (эколог); инженер по охране труда; инженер по патентной и изобретательской работе; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); математик; переводчик; специалист по защите информации; специалист по кадрам; эколог (инженер по охране окружающей среды); экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по планированию; экономист по труду; экономист по финансовой работе; юрисконсульт	1	21 200
3 квалификационный уровень - минимальный размер оклада 22 400 руб.		
Должности с установленной 1 категорией: бухгалтер; документовед; инженер; инженер по защите информации; инженер-конструктор (конструктор); инженер-лаборант;	1	22 400

инженер по научно-технической информации; инженер по организации управления производством; инженер по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений; инженер по нормированию труда; специалист по закупкам; специалист по маркетингу; инженер по охране окружающей среды (эколог); инженер по охране труда; инженер по патентной и изобретательской работе; заведующий патентной группой; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); математик; переводчик; специалист по защите информации; специалист по кадрам; эколог (инженер по охране окружающей среды); экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по планированию; экономист по труду; экономист по финансовой работе; юрисконсульт		
4 квалификационный уровень - минимальный размер оклада 23 900 руб.		
Ведущий: бухгалтер; документовед; инженер; инженер по защите информации; инженер-конструктор (конструктор); инженер-лаборант; инженер по научно-технической информации; инженер по организации управления производством; инженер по охране окружающей среды (эколог); инженер по охране труда; инженер по патентной и изобретательской работе; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); математик; переводчик; специалист по защите информации; специалист по кадрам; эколог (инженер по охране окружающей среды); экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по планированию; экономист по труду; экономист по финансовой работе; юрисконсульт, специалист по закупкам, системный администратор, специалист системы менеджмента качества; инженер-технолог по взрывным работам	1	23 900
5 квалификационный уровень - минимальный размер оклада 25 800 руб.		
Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера, заместитель главного инженера, заместитель главного энергетика, заместитель начальника ОТК, заместитель начальника опытного производства	1	25 800
ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"		
1 квалификационный уровень - минимальный размер оклада 27 800 руб.		
Руководитель вспомогательного, в т.ч. административно-управленческого подразделения	1	27 800
2 квалификационный уровень - минимальный размер оклада 29 100 руб.		
Главный юрисконсульт, главный специалист по внутреннему контролю	1	29 100
ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"		

Главный библиотекарь, библиотекарь	1	16 400
Главный библиотекарь	1,1	18 040
<i>ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"</i>		
Заведующий библиотекой	1	18 600
Заведующий библиотекой (руководитель структурного подразделения в составе института)	1,2	22 320

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ
ГРУППАМ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ**

1. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"*		
1.1.	1 квалификационный уровень (1 разряд)	13 000
1.2.	2 квалификационный уровень (2 разряд, 3 разряд)	13 500
2. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		
2.1.	1 квалификационный уровень (4 разряд, 5 разряд)	14 000
2.2.	2 квалификационный уровень (6 разряд, 7 разряд)	15 000
2.3.	3 квалификационный уровень (8 разряд)	16 500

*Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 23 июня 2008 г., регистрационный N 11861) с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 августа 2008 г. N 417н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 августа 2008 г., регистрационный N 12150).

Положение
о стимулирующих выплатах работникам Федерального государственного
бюджетного учреждения науки Института гидродинамики
им. М.А. Лаврентьева Сибирского отделения Российской академии наук
(ИГиЛ СО РАН)

1. В целях поощрения работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института гидродинамики им. М.А. Лаврентьева Сибирского отделения Российской академии наук (далее - учреждение) 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 декабря 2007 г. N 818 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 февраля 2008 г., регистрационный N 11080), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. N 739н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный N 13146) и от 17 сентября 2010 г. N 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный N 18714), в соответствии с приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 1 февраля 2021 г. № 72 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки» и Положением об оплате труда работников ИГиЛ СО РАН, утвержденным приказом от 20.07.2021 г. № 53, работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления принимаются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, сформированного из финансового обеспечения.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера определяется учреждением самостоятельно.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

3. Настоящее Положение определяет размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

4. К выплатам стимулирующего характера в соответствии с настоящим положением относятся следующие выплаты, направленные на стимулирование работников учреждения:

- выплаты за интенсивность труда и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы (год, квартал, месяц).

5. Стимулирующие выплаты устанавливаются в зависимости от выполнения показателей и критериев оценки эффективности труда.

5.1. Показатели и критерии оценки эффективности труда для научных работников учреждения:

- трудовой вклад научного работника в выполнение проводимых учреждением научно-исследовательских работ (в составе временных трудовых коллективов);
- 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;
- публикационную 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 учреждения наставничество, научное руководство аспирантами;

- организация 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, получение охранных документов, патентов на них;
- участие в методической работе и инновационной деятельности учреждения;
- присуждение ученой степени и (или) ученого звания и (или) почетного звания;
- использование новых эффективных технологий в процессе работы;
- успешное выполнение планов научно-исследовательских работ и других работ исследовательского характера за определенный срок (квартал, год) или по завершении работы (этапа);
- достижения в инновационной деятельности учреждения;
- выполнение особо важных и срочных работ;
- показатели ПРНД (индивидуальные Показатели результативности научной деятельности) для рейтинговых стимулирующих выплат;
- результаты конкурсов (в том числе конкурса работ молодых ученых ИГиЛ СО РАН);
- получение важнейших научных результатов в ИГиЛ СО РАН в соответствии с решением Ученого совета.

5.2. Показатели и критерии оценки эффективности труда для работников учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- выполнение особо важных, срочных и других видов работ, связанных со спецификой деятельности учреждения.

5.3. Показатели и критерии оценки эффективности труда при установлении выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения (кроме научных работников и работников, осуществляющих деятельность по

профессиям рабочих):

- успешное и добросовестное исполнение 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 учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;
- разработка и внедрение рационализаторских предложений;
- участие в выполнении особо важных исследований по государственным программам и проектам, в том числе работ, обеспечивающих содержание и развитие необходимой материально-технической базы Института;
- выполнение работ, связанных с обеспечением исследований по хозяйственным договорам (соглашениям, контрактам), грантам российских и международных фондов на проведение исследований, разработок и других работ.

6. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

7. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, направленных учреждением на оплату труда работников, на основании приказа директора учреждения, подготовленного в соответствии с представлениями:

- в отношении заместителей директора, ученого секретаря, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных директору непосредственно - в соответствии с распоряжением директора;

- в отношении руководителей научных и научно-вспомогательных структурных подразделений учреждения - по представлениям заместителей директора по научной работе, утвержденных директором;

- в отношении остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, с учетом подчиненности - по представлениям руководителей структурных подразделений, согласованным заместителями директора по научной работе, заместителем директора по экономике и

финансам, заместителем директора по общим вопросам, главным инженером, утвержденных директором.

8. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Выплата за интенсивность труда и высокие результаты работы устанавливается за:

- выполнение работником должностных обязанностей в условиях, отклоняющихся от установленных трудовым договором и должностной инструкцией (сложность, срочность и повышенное качество работ);
- выполнение более сложных и ответственных поручений, чем предусматривает занимаемая должность, выполнение возникающих дополнительных работ;
- выполнение функций, не входящих в должностные обязанности работника;
- организацию, проведение, участие в подготовке конференций, семинаров, выставок и других мероприятиях различных уровней;
- своевременное, качественное выполнение заданий по материально-техническому снабжению;
- выполнение отдельных поручений с хорошим результатом;
- руководителям структурных подразделений за эффективное руководство.

9. Выплаты за интенсивность труда и высокие результаты работы устанавливаются работникам индивидуально на определенный срок (месяц, квартал, год) как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере, в соответствии с приказом руководителя учреждения.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут устанавливаться работникам индивидуально в форме ежемесячной надбавки к должностному окладу. Конкретный размер ежемесячной надбавки и срок выплаты устанавливаются приказом руководителя учреждения. Основными критериями для установления конкретных размеров ежемесячной надбавки являются: профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией; сложность, срочность и объем выполняемой работы; опыт работы по специальности и занимаемой должности; качественное выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем, систематическое выполнение срочных и неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания). При изменении результатов работы размер ежемесячной надбавки может быть изменен

приказом руководителя учреждения.

10. В пределах средств, получаемых учреждением от иной приносящей доход деятельности по договорам, контрактам, грантам, проектам, соглашениям и иным, приносящим доход обязательствам, может быть выплачена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам, принимавшим участие в выполнении указанных работ. Размер надбавки определяется в абсолютном размере с учетом вклада каждого работника в выполнение договора, контракта, гранта, проекта, соглашения.

11. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда в соответствии с пунктом 5 настоящего Положения.

12. Выплаты за качество выполняемых работ

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются за:

- использование новых эффективных технологий в процессе работы;
- участие в подготовке проектов положений, инструкций, приказов, соглашений, локальных нормативных актов, планов, отчетов, аналитических и информационных материалов;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

13. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам индивидуально на определенный срок (месяц, квартал, год) как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере в соответствии с приказом руководителя учреждения.

14. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда в соответствии с пунктом 5 настоящего Положения.

15. Премияльные выплаты по итогам работы (год, квартал, месяц)

Премия по итогам работы (год, квартал, месяц) выплачивается с целью поощрения работников за высокие результаты труда по итогам работы за установленный период (год, квартал, месяц).

Максимальный размер премии по итогам работы не ограничен.

16. Премияльные выплаты устанавливаются с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда в соответствии с пунктом 5 настоящего Положения.

17. Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы, может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

18. Обязательным условием при выплате премии является соблюдение работником трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка.

19. Работникам в соответствии с приказом директора учреждения может выплачиваться премия за выполнение особо важных и сложных заданий. Указанное премирование осуществляется на основании представлений руководителей структурных подразделений о премировании работников. Максимальный размер премии за выполнение особо важных и сложных заданий не ограничен.

20. Заместителям директора по научной работе и ученому секретарю по решению директора учреждения может устанавливаться премия с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения.

**Показатели эффективности
деятельности научных работников, заместителей директора по научной
работе, заведующих лабораториями, ученого секретаря
Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Института гидродинамики им. М.А. Лаврентьева Сибирского отделения
Российской академии наук для осуществления рейтинговых
стимулирующих выплат**

Показатели эффективности деятельности научных работников, заместителей директора по научной работе, заведующих лабораториями, ученого секретаря Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института гидродинамики им. М.А. Лаврентьева Сибирского отделения Российской академии наук (далее по тексту – научные работники) для осуществления **рейтинговых стимулирующих выплат** рассчитываются на основе индивидуальных показателей результативности научной деятельности – ПРНД.

С учетом объема денежных средств на рейтинговые стимулирующие выплаты определяется единая для научных работников ИГиЛ СО РАН и КТФ ИГиЛ СО РАН цена балла, которая является базовой для начисления рейтинговых стимулирующих выплат.

**1. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ
РЕЙТИНГОВЫХ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

1.1. Определение размера рейтинговых стимулирующих выплат научным работникам осуществляется пропорционально индивидуальному показателю результативности научной деятельности (ПРНД). Расчет ПРНД каждому научному работнику производится в начале календарного года по результатам предыдущих двух лет его работы.

1.2. Методика подсчета ПРНД.

ПРНД научного работника является суммой баллов за отдельные виды деятельности, рассчитанных в соответствии с нижеприведенными показателями

1.2.1. **Начисление баллов за публикации в рецензируемых периодических журналах.** Начисление баллов за публикации в рецензируемых периодических журналах производится на основании

российских и международных индексов цитирования периодических журналов в текущем году (далее — Индексы). Российский Индекс берется из базы данных Российского индекса научного цитирования (РИНЦ) за пятилетний период, международный — из базы Web of Science за двухлетний период. Индекс цитирования, меньший 0,1, округляется до 0,1. При несовпадении индексов для расчета используется больший из двух индексов. В случае, если индекс текущего года не известен, для расчета берется индекс предыдущего перед отчетным года.

Публикации учитываются, только если журнал включен в Перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, выпускаемых в Российской Федерации, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени доктора наук (список ВАК). Для учета публикаций в журналах, не входящих в список ВАК, необходимо специальное решение Ученого совета.

За каждую публикацию устанавливается балл, равный индексу журнала, умноженному на 45. Для статей, написанных в соавторстве, балл за публикацию делится на количество авторов публикации; доли, меньшие 20 процентов, округляются до 20 процентов.

1.2.2. Начисление баллов за публикации в трудах конференций. За полноформатные статьи (не менее 3 страниц) в трудах конференций начисляется 2 балла на авторский коллектив. Учитывается не более 3 публикаций за год. Публикации в трудах конференций, которые входят хотя бы в одну из международных реферативных баз данных и систем цитирования Web of Science или Scopus оцениваются как публикации в рецензируемых периодических изданиях согласно п. 3.2.1.

1.2.3. Начисление баллов за монографии, изданные в научных издательствах и имеющие шифр ISBN. Монографией признается издание, выпущенное коллективом не более трех авторов. За монографии по тематике основных научных направлений деятельности ИГиЛ СО РАН устанавливается балл, равный объему монографии в печатных листах, умноженному на 2. При наличии соавторов балл делится на общее количество авторов. Не учитываются стереотипные переиздания, балл за переработанные переиздания устанавливается пропорционально объему нового материала. Включение конкретных монографий, в том числе и не перечисленных выше, в расчет индивидуальных ПРНД принимается специальным решением Ученого совета.

1.2.4. Начисление баллов за статьи в коллективных монографиях (более 3 авторов) и статьях в рецензируемых журналах, не попадающих в список ВАК. За статьи в коллективных монографиях и рецензируемых журналах, не попадающих в список ВАК, начисляется 3 балла на авторский коллектив.

1.2.5. Начисление баллов за учебники и учебные пособия. За учебники с грифом Минобрнауки РФ по тематике основных научных направлений деятельности ИГиЛ СО РАН, а также учебники и учебные

пособия, используемые на базовых кафедрах НГУ и НГТУ, устанавливается балл, равный объему учебника в печатных листах, умноженному на 2. При наличии соавторов балл делится на общее количество авторов; доли, меньшие 20 процентов, округляются до 20 процентов. Не учитываются стереотипные переиздания, балл за переработанные переиздания устанавливается пропорционально объему нового материала. Включение конкретных учебников в расчет ПРНД принимается специальным решением Ученого совета.

1.2.6. Начисление баллов за чтение научно-образовательных курсов. В расчет принимаются читаемые в НГУ или НГТУ курсы лекций, которые направлены на подготовку специалистов по основным направлениям ИГиЛ СО РАН и являются обязательными для студентов, специализирующихся на кафедрах, для которых ИГиЛ СО РАН является базовым Институтом. За чтение научно-образовательного курса лекций устанавливается балл 3 за каждый семестр курса. Учитываются не более двух семестровых курсов за каждый год.

1.2.7. Начисление баллов за руководство соискателями ученой степени и дипломниками. За руководство соискателем ученой степени, защитившим кандидатскую диссертацию, устанавливается балл 30, получаемый научным руководителем в случае, если тема диссертации утверждена решением Ученого совета ИГиЛ СО РАН. За руководство дипломником при условии его последующего поступления в аспирантуру или на работу в ИГиЛ СО РАН устанавливается балл 10, получаемый научным руководителем. При совместном руководстве дипломниками или соискателями ученой степени балл за руководство делится на число руководителей.

1.2.8. Начисление баллов за участие в конференциях. Выступления на конференциях не учитываются при расчете выплат стимулирующего характера.

1.2.9. Начисление баллов за участие в организации конференций. За участие в организации конференции, в числе организаторов которых указан ИГиЛ СО РАН, начисляется по 3 балла членам оргкомитета и по 2 балла вспомогательному персоналу.

1.2.10. Начисление баллов за патенты. За новый патент, в числе обладателей которого указан ИГиЛ СО РАН, устанавливается балл 10. Для патентов, полученных с соавторами, балл делится на общее число авторов. Доли, меньшие 10 процентов, округляются до 10 процентов.

1.2.11. Начисление баллов за инновационно-внедренческую деятельность. За проведенные НИР, выраженные в любой зарегистрированной форме (отчеты, патенты, опубликованные доклады, статьи), использование которых привело к существенному улучшению параметров производимой Институтом инновационной научно-технической продукции, подтвержденной документально (техническое задание по договорам, акты испытания, приёмки-передачи), решением Ученого совета

Института по представлению Научно-технического совета КТФ ИГиЛ СО РАН или лабораторий Института коллективу авторов начисляются до 50 баллов. Баллы делятся между соавторами; доли, меньшие 10 процентов, округляются до 10 процентов.

1.2.12. **Начисление баллов за участие в выставках.** За подготовку материалов к выставке авторскому коллективу начисляется 3 балла.

1.3. Порядок учета ПРНД.

1.3.1. Результаты деятельности научного работника учитываются при условии, если они соответствуют требованиям трудового договора и/или должностной инструкции и/или иного документа, определяющего тематику и содержание выполняемых им работ (исследований).

1.3.2. Индивидуальный ПРНД и показатели научных работников — совместителей, умножается на коэффициент, равный отношению продолжительности рабочего времени этого работника к нормальной продолжительности рабочего времени штатного работника на аналогичной должности. В расчет принимаются только те результаты, которые получены при работе в организации — источнике выплат с указанием ИГиЛ СО РАН как места выполнения работы в публикациях, материалах конференций и иных результатах научной деятельности, учитываемых при расчете индивидуального ПРНД.

При расчете ПРНД работника, длительное время отсутствующего в Институте за предыдущие два года, решением Ученого совета может быть установлен коэффициент, равный отношению фактической продолжительности рабочего времени этого работника в Институте, к нормальной продолжительности его рабочего времени.

Для работников, поступивших на основную работу в ИГиЛ СО РАН не ранее, чем за два года до года выплаты надбавок стимулирующего характера, при расчете индивидуального ПРНД учитываются их результаты, полученные по предыдущему месту работы.

1.3.3. Индивидуальный ПРНД руководителей подразделений и Института рассчитываются по общим правилам.

1.3.4. С целью закрепления в Институте молодых исследователей в течение 5 лет после окончания высшего учебного заведения их индивидуальный ПРНД устанавливается путем умножения индивидуального ПРНД, вычисленного по вышеприведенным правилам, на повышающий коэффициент 2. Для сотрудников, защитивших диссертацию в возрасте до 40 лет, устанавливается повышающий коэффициент 2 в год после защиты диссертации, а затем коэффициент 1,5 в течение последующих 2 лет. В случае выполнения двух вышеперечисленных условий, устанавливается больший из двух коэффициентов.

1.3.5. Ученый совет Института в целях более полного учета особенностей деятельности учреждения и ее кадрового состава вправе принять решение об установлении поправочных коэффициентов в пределах

от 0,5 до 2,0 при определении баллов по каждому из подпунктов настоящего порядка и условий определения рейтинговых стимулирующих выплат.

1.4. Процедура подготовки документов для Счетной комиссии.

1.4.1. Директор назначает Счетную комиссию по стимулирующим выплатам (далее - Комиссия) из числа научных работников, представляющих разные научные направления Института.

1.4.2. Для начисления надбавок стимулирующего характера каждый научный работник представляет в Комиссию данные с обоснованием индивидуального ПРНД по всем подпунктам пункта 1.2. в соответствии с действующем в ИГиЛ СО РАН порядком. Предоставленные данные подписываются работником и визируются заведующим лабораторией.

1.4.3. Комиссия проверяет предоставленные данные, запрашивает при необходимости у претендентов недостающие сведения и готовит сводные данные по всем научным сотрудникам. Сводные данные доводятся до сведения руководителям подразделений и выносятся на обсуждение Ученого совета. Ученый совет на своем заседании заслушивает результаты работы Комиссии, принимает решения по пп. 1.2.1, 1.2.3, 1.2.5, 1.2.11, 1.3.5 и итоговое решение. Директор Института принимает окончательное решение и издает приказ об установлении на очередной год выплат стимулирующего характера каждому научному работнику.

1.4.4. Индивидуальные ПРНД работников могут уточняться в течение календарного года. При этом производится перерасчет надбавок за прошедшие месяцы.

1.4.5. На Комиссию возлагается рассмотрение спорных вопросов. Окончательное решение по спорным вопросам принимает директор Института.

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
работников ИГиЛ СО РАН
утв. приказом от 20.07.2021 г. № 53

**ПОКАЗАТЕЛИ И РАЗМЕРЫ
ПРЕМИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
НАУКИ ИНСТИТУТА ГИДРОДИНАМИКИ ИМ. М.А. ЛАВРЕНТЬЕВА СИБИРСКОГО ОТДЕЛЕНИЯ РОССИЙСКОЙ
АКАДЕМИИ НАУК, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИМ ТРУДОВУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ
ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ**

I. ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОЧИХ ЦЕХА ОПЫТНОГО ПРОИЗВОДСТВА

Профессия	:	Показатели премирования	:	% премии от оклада
шлифовщик; токарь; фрезеровщик; слесарь электрогазосварщик;	:	стоцентное качественное выполнение задания;	:	до 15%
слесарь-ремонтник и др.	:	качественное выполнение графика ППР оборудования;	:	до 15 %
	:	за каждый процент перевыполнения цехом нормативного задания;	:	до 1,5 %

Премия рабочим цеха начисляется в зависимости от соответствия их работы нижеперечисленным критериям: % премии от оклада

за качественное выполнение конкретной технологической операции при изготовлении деталей высокой степени сложности:	до 7,5 %
за соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности:	до 2,5 %
образцовое содержание рабочего места, инструмента, оборудования:	до 2,5 %
отсутствие нарушений трудовой дисциплины:	до 2,5 %

II. ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОЧИХ НАУЧНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ

Профессия	Показатели премирования	% премии от оклада
слесарь механосборочных работ;	качественное выполнение заданий руководителя;	до 15 %
слесарь-электромонтажник; токарь;	выполнение особо важных заданий;	до 15 %
лаборант по физико-механическим испытаниям; монтажник р/э аппаратуры и приборов; слесарь- сборщик р/э аппаратуры и приборов; слесарь по КИПиА; слесарь-ремонтник и др.		

III. ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОЧИХ ТЕХНИЧЕСКИХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ СЛУЖБЫ ГЛАВНОГО ИНЖЕНЕРА

Профессия	Показатели премирования	% премии от оклада
<i>ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОЧИХ ГРУППЫ ЭЛЕКТРИКОВ</i>		
слесарь-электромонтажник;	качественное выполнение графика ППР;	до 15%
электромонтер по ремонту и обслуживанию электро- оборудования; монтажник оборудования связи и др.	качественное выполнение работ по монтажу и ремонту электрооборудования в подразделениях Института; выполнение особо важных заданий;	до 15 %
<i>ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОЧИХ ГРУППЫ САНТЕХНИКОВ</i>		
слесарь-сантехник; монтажник санитарно-технических систем и оборудования; монтажник систем вентиляции, кондиционирования воздуха, пневмотранспорта и аспирации;	качественное выполнение должностных обязанностей;	до 15%
электрогазосварщик и др.	выполнение особо важных заданий;	до 15 %

IV. ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОЧИХ АДМИНИСТРАТИВНО-ХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ

Профессия	Показатели премирования	% премии от оклада
<i>ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОЧИХ ХОЗЯЙСТВЕННОГО ОТДЕЛА</i>		
контролер, подсобный рабочий; уборщики, дворник	добросовестное выполнение должностных обязанностей;	до 7,5%

<i>ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОЧИХ ТРАНСПОРТНОЙ ГРУППЫ</i>			
водитель автомобиля;	:	безаварийная работа;	до 15%
	:	отсутствие штрафов ГИБДД;	до 10%
водитель погрузчика;	:	безаварийная работа;	до 15%
тракторист;	:	выполнение особо важных заданий;	до 10%
<i>ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОЧИХ СТРОИТЕЛЬНОЙ ГРУППЫ</i>			
столяр;	:	качественное выполнение обязанностей;	до 15%
маляр;	:	выполнение особо сложных работ;	до 15%

V. ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОЧИХ НАУЧНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ

Профессия	:	Показатели премирования	:	% премии от оклада
<i>ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОЧИХ ИЗДАТЕЛЬСКОГО ОТДЕЛА</i>				
копировщик печатных форм;	:	качественное выполнение производственного задания;	:	до 15%
ретушер; переплетчик;	:	выполнение особо сложных работ;	:	до 15%
печатник плоской печати и др.				
<i>ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОЧИХ ОТДЕЛА ТЕХНИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ</i>				
электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; слесарь механосборочных работ и др.	:	качественное выполнение производственного задания;	:	до 15%
	:	выполнение особо сложных работ;		