

Принято на Ученом совете  
ИКЗ СО РАН 24 апреля 2015г



УТВЕРЖДАЮ  
ВрИО директора ИКЗ СО РАН  
Дроздов Д.С.  
2015 года

**Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института криосферы Земли Сибирского отделения Российской академии наук (ИКЗ СО РАН)**

**I. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института криосферы Земли Сибирского отделения Российской академии наук (далее соответственно - Положение, учреждения), разработано в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», с учетом Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2008 г. № 425н «Об утверждении Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений» с изменениями, внесенными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н.

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

1.3. Система оплаты труда работников ИКЗ СО РАН устанавливается коллективным договором и настоящим положением в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

1.4. Экономия фонда оплаты труда используется для осуществления выплат стимулирующего и социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с коллективным договором.

1.5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников ИКЗ СО РАН как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников ИКЗ СО РАН, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. 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.

1.7. 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.

## **II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения**

2.1. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня 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. Размеры окладов (должностных окладов) работников ИКЗ СО РАН, занимающих должности служащих, рекомендуется устанавливать на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), утверждаемых в установленном порядке.

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

Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам / квалификационным уровням приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.3. Принятие настоящего Положения не является основанием для снижения окладов (должностных окладов), если они установлены в большем размере, в том числе в учреждениях, участвовавших в реализации постановления Правительства Российской Федерации от 22 апреля 2006 г. № 236 «О реализации в 2006 - 2008 годах пилотного проекта совершенствования системы оплаты труда научных работников и руководителей научных учреждений и научных работников научных центров Российской академии наук», с учетом последующей индексации окладов (должностных окладов).

2.4. К минимальному должностному окладу по квалификационному уровню /ПКГ/ может быть применен повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности. В повышающих коэффициентах к окладу по должности, по которым в соответствии с квалификационными требованиями предусмотрены ученые степени, учитываются доплаты за наличие у работников ученой степени. ПКГ должностей научных работников и руководителей структурных подразделений приведены в Приложении №2. Для работников, не связанным с выполнением научных исследований, применяется единый повышающий коэффициент – 2%, плюс за стаж работы от 5 и более лет – 2%, от 10 и более лет – 3%, от 15 и более лет – 4%, от 20 и более лет – 5%.

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

Минимальные размеры окладов по разрядам выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих приведены в приложении № 3 к настоящему Положению.

2.6. С учетом условий труда работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III настоящего Положения.

2.7. Работникам учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV настоящего Положения.

### **III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

3.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера.

3.2. 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 декабря 2007 г. № 822, с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 738н, от 17 сентября 2010 г. № 810н и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н, работникам учреждений могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

б) выплату 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.

3.3. Оплата труда работников учреждений, занятых на работах с вредными, опасными и особыми 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.

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

3.5. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам учреждений устанавливается доплата по соглашению сторон

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

3.7. В районах с особыми климатическими условиями к заработной плате работников учреждений применяются районные коэффициенты;

Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их

применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

#### IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В соответствии с «Планом мероприятий по повышению эффективности ИКЗ СО РАН ...» (Дорожной карте) от 14 июля 2014 г. на выплаты стимулирующего характера направляется не менее 35% средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований федерального бюджета, а также из других финансовых средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников ИКЗ СО РАН, после оплаты прямых затрат и обязательных платежей, связанных с приносящей доход деятельностью.

4.2. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условия их осуществления принимаются Институтом самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, сформированного из всех источников.

4.3. Размеры и условия осуществления выплат устанавливаются настоящим положением, являющимся обязательным приложением к коллективному договору. Для оптимизации работы Института, они могут быть скорректированы решением Ученого совета при согласовании с профсоюзной организацией.

4.4. Ежемесячные стимулирующие выплаты научным работникам устанавливаются с использованием балльной системы (см. п.4.6.) и ориентированы на достижение целевых индикаторов эффективности деятельности Института (Дорожная карта от 14 июля 2014 г.). Разовые премиальные выплаты за конкретные достижения или по итогам работы (см. п. 4.7 и 4.8.) начисляются по представлению руководителя научного подразделения, заместителя директора по науке и ученого секретаря и в установленном порядке оформляются отдельным приказом по Институту.

4.5. Расчет индивидуальных показателей результативности научной деятельности сотрудников ИКЗ СО РАН контролируется и утверждается специально созданной Комиссией, созданной по приказу директора ИКЗ СО РАН.

4.6. Показатели и критерии эффективности деятельности научных работников, устанавливаемые для ежемесячных стимулирующих надбавок:

##### 4.6.1. Публикации в научных изданиях, индексируемых в информационно-аналитических системах научного цитирования:

- За публикацию и цитирование (*Расчет цитирования проводится за пять лет, предшествующих отчетному*) в научных изданиях, индексируемых в международных информационно-аналитических системах научного цитирования Web of Science и Scopus, и в российской информационно-аналитической системе научного цитирования РИНЦ начисляются баллы по следующим коэффициентам:

Публикаций в Web of Science или Scopus (Кпс)(в формуле *2)	Цитирование Web of Science или Scopus (Кцс) (в формуле *2)	Публикаций в РИНЦ К <sub>п<sub>ринц</sub></sub>	Цитирование работ в РИНЦ К <sub>ц<sub>ринц</sub></sub>
--	--	--	---

4 публ $K_{ps}=1$	Цит > 150 $K_{cs}=1$	Публ > 5 $K_{p \text{ ринц}}=1$	Цит > 250 $K_{c \text{ ринц}}=1$
3 публ $K_{ps}=0,75$	Цит > 100 $K_{cs}=0,75$	Публ > 2 $K_{p \text{ ринц}}=0,5$	Цит > 150 $K_{c \text{ ринц}}=0,75$
1-2 публ $K_{ps}=0,5$	Цит > 50 $K_{cs}=0,5$		Цит > 100 $K_{c \text{ ринц}}=0,5$
	Цит > 10 $K_{cs}=0,25$		Цит > 50 $K_{c \text{ ринц}}=0,25$
			Цит > 10 $K_{c \text{ ринц}}=0,1$

- Определение цитирования в системе РИНЦ доступно на сайте <http://elibrary.ru/>, раздел «Анализ публикационной активности автора», «Статистические отчеты», «Распределение цитирований по годам цитирующей публикации», взять показатели за два года, предшествующих отчетному. Запросить информацию о цитировании публикаций в международных информационно-аналитических системах можно у ученого секретаря или через ГПНТБ СО РАН послав запрос по адресу [sbo@spsl.nsc.ru](mailto:sbo@spsl.nsc.ru).

#### 4.6.2. Монографии и учебники:

- За монографии (изданные в научных издательствах и имеющие ISBN) и учебники (имеющие гриф Минобрнауки РФ) устанавливается коэффициент:

1 автор  $K_m = 0,2$ ,

в соавторстве, раздел монографии  $K_m = 0,1$

#### 4.6.3. Участие в конференциях:

- Учитывается только непосредственное участие в мероприятии, виртуальное участие (вебинары, интернет-конференции) или исключительно публикация тезисов докладов не учитываются. Публикация материалов конференции учитывается только при условии их размещения в РИНЦ, Scopus, Web of Science (см. п.4.7.1.).

Для аспирантов учитываются в том числе и Тезисы и материалы Международной ( $K_m$ ) и Всероссийской ( $K_p$ ) конференции с коэффициентом:

4 публ $K_m = 1*2$	4 публ $K_p = 1$
3 публ $K_m = 0,75*2$	3 публ $K_p = 0,75$
1-2 публ $K_m = 0,5*2$	1-2 публ $K_p = 0,5$

Очное участие в Международные конференции коэффициент умножается на 2.

- Научное мероприятие может считаться международным, только если ведущим языком / одним из официальных языков конференции объявлен английский.

- Комиссия вправе запросить сведения подтверждающие участие в конференции.

#### 4.6.4. Патенты

За каждый полученный патент в отчетном году присваивается коэффициент

$K_p = 0,2$

#### 4.6.5. Научная и преподавательская деятельность в аспирантуре

- за чтение лекций, проведение лабораторных, практических занятий присваивается коэффициент  $K_{лек} = 0,5$

- руководство аспирантами -  $K_{рук} = 1$  аспирант коэффициент 0,1

#### 4.6.6. Иная деятельность

Заведующие лабораторий-коэффициент  $K_{завлаб}=0,5$

**Таким образом результат вычисляется по формуле:**

$(K_{пс}*2)+(K_{цс}*2)+K_{п\text{ ринц}}+K_{ц\text{ ринц}}+K_{м}+K_{п}+K_{лек}+K_{рук}+K_{завлаб}$

**для аспирантов**

$(K_{м}*2)+K_{р}+(K_{пс}*2)+(K_{цс}*2)+K_{п\text{ ринц}}+K_{ц\text{ ринц}}+K_{м}+K_{п}+K_{лек}+K_{рук}+K_{завлаб}$

*Для начисления стимулирующих надбавок результаты подсчетов градируются:*

Результат	Для бухгалтерии
менее 0,5	0
[0,5-1[	0,2
[1-2,5[	0,4
[2,5-3,5]	0,7
Результат >3,5	1

В бухгалтерии 1 единица (мах) выражается в денежном эквиваленте, остальные градации высчитываются исходя из максимума.

#### 4.6.7. Прочие условия начисления стимулирующих надбавок:

- Если информация об опубликованных статьях, не представлена в указанных базах (не актуальна на момент подсчета результатов в РИНЦ), необходимо предоставить официальное подтверждение публикации;

- Показатели одной публикации, представленной в базах несколько раз (русскоязычный/англоязычный вариант, дублирование статей представленных в РИНЦ в полном pdf. доступе/ в закрытом виде) не суммируются;

Учитываются только те результаты, которые получены в ИКЗ СО РАН и официально к нему отнесены (наименование организации в публикациях, материалах конференций и т.д.);

#### 4.7. Виды разовых премиальных выплат:

4.7.1. За успешную защиту диссертации.

4.7.2. За активное участие в организации и проведении научных конференций под грифом Института.

4.7.3. По итогам года за публикации статей в российских или зарубежных изданиях, не входящих в базы цитирования Web of Science, Scopus или РИНЦ, исключительно по тематике утвержденных в Институте базовых проектов.

4.7.4. Премиальные выплаты по итогам работы за интенсивность и качественные результаты по тематике утвержденных в Институте всех проектов.

4.7.5. За популяризацию научных знаний и результатов научных исследований Института в обществе (интервью, статьи в СМИ, научно-популярных изданиях, работа с молодежью, организация экскурсий, музейная

работа).

- Размер премиальных выплат и надбавок устанавливается руководством Института на основании служебных записок руководителей структурных подразделений исходя из объема денежных средств: субсидии, грантов, хоз. договорных и прочих источников формирования фонда оплаты труда.

4.8. Стимулирующие выплаты работникам, не связанным с выполнением научных исследований, устанавливаются за интенсивность и высокие результаты труда, за качество выполненной работы. Стимулирующие выплаты устанавливаются на конкретный срок при наличии финансирования на эти цели. Премиальные разовые выплаты устанавливаются на основании приказа по Институту по итогам работы за квартал, полугодие, год, при наличии экономии средств фонда оплаты труда.

#### **V. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, главного бухгалтера**

5.1. Условия оплаты труда руководителей учреждений определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 16, ст. 1958).

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения 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 руководителем учреждения.

5.3. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30% ниже должностных окладов руководителей этих учреждений приказами по соответствующим учреждениям.

5.4. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений выплачиваются по решению Федерального агентства научных организаций с учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждений и их руководителей.

5.5. Персональная надбавка, надбавка за рейтинг устанавливаются руководителю по решению ученого совета Института, другие надбавки и премиальные выплаты выплачиваются по настоящему Положению, действующему в Институте.

5.6. Руководителям учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой III настоящего Положения в зависимости от условий их труда.

5.7. Заместители руководителей учреждений и главные бухгалтера имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами III и IV настоящего Положения в зависимости от условий их труда.

Приложение № 1 к  
Положению об оплате труда  
работников ИКЗ СО РАН

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по  
профессиональным квалификационным группам /  
квалификационным уровням**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
1. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня:		
1.1.	1 квалификационный уровень	5 600
1.2.	2 квалификационный уровень	6 216
1.3.	3 квалификационный уровень	6 776
1.4.	4 квалификационный уровень	7 224
2. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников третьего уровня:		
2.1.	1 квалификационный уровень	7 631
2.2.	2 квалификационный уровень	8 241
2.3.	3 квалификационный уровень	8 928
2.4.	4 квалификационный уровень	9 615
3. Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений:		
3.1.	1 квалификационный уровень	10 900
3.2.	2 квалификационный уровень	12 600
3.3.	3 квалификационный уровень	14 700
3.4.	4 квалификационный уровень	17 100
3.5.	5 квалификационный уровень	19 800
4. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
4.1.	1 квалификационный уровень	4 379
4.2.	2 квалификационный уровень	4 510
5. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
5.1.	1 квалификационный уровень	5 082
5.2.	2 квалификационный уровень	5 641
5.3.	3 квалификационный уровень	6 200
5.4.	4 квалификационный уровень	6 504
5.5.	5 квалификационный уровень	6 912
6. Профессиональная квалификационная группа служащих третьего уровня»		па «Общепромышленные должности
6.1.	1 квалификационный уровень	9 030
6.2.	2 квалификационный уровень	9 752
6.3.	3 квалификационный уровень	10 565
6.4.	4 квалификационный уровень	11288
6.5.	5 квалификационный уровень	12191
7. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
7.1.	1 квалификационный уровень	13 104
7.2.	2 квалификационный уровень	13 759
7.3.	3 квалификационный уровень	14 545