Мнение профсоюзного комитета
Первичной профсоюзной организации
работников ИГХ СО РАН
от 01.10.2024 г. протокол № 99
учтено
Председатель ПК, к.г.-м.н.
_____ Е.В. Иванов

УТВЕРЖДАЮ
Директор ИГХ СО РАН, д.г.-м.н.
_____ А.Б. Перепелов
«01» октября 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников
Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Института геохимии им. А.П. Виноградова
Сибирского отделения Российской академии наук
(ИГХ СО РАН)

№ 284 по Перечню организаций,
подведомственных МИНОБРНАУКИ России,
утв. распоряжением Правительства РФ от 27.06.2018 г. № 1293-р

в редакции от 01.10.2024 г., с изменениями, внесенными в соответствии с Примерным положением 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», утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 14.03.2024 г. № 194, зарегистрированным в Министерстве юстиции РФ от 01.07.2024 г., рег. номер 78723)

г. Иркутск
2024 г.

Общие положения

1. Настоящее Положение Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института геохимии им. А.П. Виноградова Сибирского отделения Российской академии наук (далее по тексту - ИГХ СО РАН) разработано в соответствии с положениями Трудового Кодекса Российской Федерации, Постановлений Правительства РФ от 22.04.2006 г. № 236 и от 05.08.2008 г. № 583, и «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», утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 14.03.2024 г. № 194, зарегистрированным в Министерстве юстиции РФ от 01.07.2024 г., рег. номер 78723).

2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников ИГХ СО РАН за счет всех источников финансирования и является локальным нормативным актом ИГХ СО РАН. Настоящее Положение утверждается директором ИГХ СО РАН с учетом мнения профсоюзного комитета Первичной профсоюзной организации работников ИГХ СО РАН (представительного органа работников ИГХ СО РАН).

3. Система оплаты труда ИГХ СО РАН призвана стимулировать повышение эффективности и качества труда работников ИГХ СО РАН в выполнении задач, определенных Уставом ИГХ СО РАН.

4. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда ИГХ СО РАН, сформированного на календарный год.

5. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с настоящим Положением и коллективным договором ИГХ СО РАН.

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

7. 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.

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).

8. 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.

9. Заработная плата работников временных творческих коллективов устанавливается в пределах финансирования проекта (договора), для выполнения которого создается временный коллектив.

II. Порядок и условия оплаты труда работников ИГХ СО РАН

10. Система оплаты труда включает в себя размеры и порядок установления работникам ИГХ СО РАН:

- должностных окладов и тарифных ставок;
- выплат компенсационного характера за особые условия труда;
- выплат стимулирующего характера;
- повышающих коэффициентов к окладам (ставкам) по занимаемым должностям (профессиям) работников.

11. Размеры окладов (должностных окладов) работников ИГХ СО РАН устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), утверждаемых в установленном порядке.

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

12. Оклады работников ИГХ СО РАН пересматриваются в случае, если их размер меньше, чем установлено Положением Минобрнауки России. В свою очередь принятие Положения, рекомендованного Минобрнауки России, не является основанием для снижения окладов, если они установлены для работников ИГХ СО РАН в большем размере.

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

окладов) руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений.

13. Размеры окладов работников ИГХ СО РАН, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (профессиональными стандартами).

Размеры окладов по разрядам выполняемых работ приведены в приложении № 2 к настоящему Положению.

С учетом Финансового обеспечения учреждением может производиться корректировка минимальных размеров окладов работников, предусмотренных Положением, в сторону их повышения.

14. Основные условия оплаты труда и условия их изменения устанавливаются трудовым договором, заключаемым директором ИГХ СО РАН с работником при приеме на работу.

Изменения и дополнения в основные условия оплаты труда оформляются дополнительным соглашением, прилагаемым к трудовому договору работника.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

15. Повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам) устанавливаются для дифференциации окладов (ставок) работников в пределах соответствующей ПКГ, а также рабочих профессий, в т.ч. с учетом сложности трудовых функций, особых требований к квалификации.

16. При установлении персонального повышающего коэффициента к окладу работника учитывается уровень профессиональной подготовки работника, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стаж работы в ИГХ СО РАН и другие факторы.

Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента для рабочих профессий – до 1,5.

17. С учетом условий труда работникам ИГХ СО РАН устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

18. Работникам ИГХ СО РАН устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

19. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 декабря 2007 г. N 822 и приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 20.02.2014 г. №103н, работникам ИГХ СО РАН могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (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.

20. Оплата труда работников ИГХ СО РАН, 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, повышение оплаты труда не производится.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается с обеспечением дифференциации в зависимости от класса и подкласса условий труда и составляет не менее 4 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

21. 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.

22. 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 ИГХ СО РАН устанавливается доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

23. 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.

24. В районах с особыми климатическими условиями к заработной плате работников ИГХ СО РАН применяются:

а) районные коэффициенты;

б) процентные надбавки за стаж работы на предприятиях в южных районах Иркутской области и города Иркутска.

Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с действующим законодательством:

- районный коэффициент в размере 1,2 (Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 21.10.1969 г. № 421/26);

- процентная надбавка к заработной плате за трудовой стаж работы на предприятиях, расположенных в южных районах Иркутской области и Красноярского края (Постановление Совета Министров СССР ВЦСПС от 24.09.1989 г. № 794).

Районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за работу на предприятиях, расположенных в южных районах Иркутской области, работникам ИГХ СО РАН начисляются на все виды выплат заработной платы.

25 Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

26. В целях поощрения работников ИГХ СО РАН за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам ИГХ СО РАН устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в том числе:

достижение показателей эффективности деятельности научных работников по итогам оценки результативности научной деятельности работников и (или) возглавляемых ими подразделений;

участие в экспертной деятельности;

наставничество;

научное руководство;

осуществление образовательной деятельности;

привлечение финансирования;

период адаптации к профессиональной деятельности;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

27. Решение о создании и размерах фонда, введении выплат стимулирующего характера, их размерах и условиях их осуществления принимаются Институтом самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, сформированного из всех источников на текущий год.

27.1. Фонд стимулирующих выплат Института делится на две части соответственно для научных работников и для научно-технических работников и работников общеинститутских служб ИГХ СО РАН.

27.2. Фонд стимулирующих выплат для научных работников устанавливается и выплачивается с учетом эффективности работы:

- за 2 предшествующих года на основании показателя результативности научной деятельности (ПРНД; Приложение № 3);

- за предшествующий год в соответствии с рейтингом лабораторий, который определяется как сумма индивидуальных показателей научных сотрудников в соответствии с Приложением № 4;

- за эффективность работы текущего года с учетом преподавательской деятельности в ВУЗах, публикаций в высокорейтинговых журналах и публикационной активности текущего года;

- за публикационную активность за 5-летний период с условиями соответствия научных работников квалификационным требованиям.

28. Стимулирующие выплаты для научных работников устанавливаются в соответствии с показателями и критериями эффективности труда работников ИГХ СО РАН (Приложения № 3, 4).

При установлении стимулирующих выплат для научных работников ИГХ СО РАН учитывается:

- трудовой вклад научного работника в выполнение проводимых учреждением научно-исследовательских работ;

- публикационная активность в отечественных и зарубежных периодических изданиях, индексируемых в международных информационно-аналитических системах научного цитирования, в том числе публикации в высокорейтинговых рецензируемых изданиях и монографии;

- участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, учебников, учебных пособий, рекомендаций;

- личные выступления на международных и российских научных мероприятиях (конференциях, совещаниях, симпозиумах);

- научное руководство квалификационными и диссертационными работами бакалавров, магистрантов, аспирантов и соискателей;

- осуществление научными работниками образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам

бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, программам подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре, магистратуре;

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

- участие в выполнении грантов государственных и зарубежных научных фондов, договоров гражданско-правового характера и других приносящих доход мероприятиях;

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

- создание объектов интеллектуальной собственности, патентов;

- участие в разработке методик аналитических исследований и другой инновационной деятельности ИГХ СО РАН;

- освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;

- наличие ученой степени;

- 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);

- выполнение особо важных и срочных работ.

29. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы на период адаптации к профессиональной деятельности устанавливаются научным работникам до 35 лет включительно, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые принятым на работу в соответствии с направлением подготовки (полученной специальностью) в течение одного года со дня получения профессионального образования (далее - молодые научные работники), а также научным работникам в возрасте до 35 лет включительно, имеющим ученую степень (далее - молодые ученые).

Молодым научным работникам в течение 3 лет после получения профессионального образования рекомендуется устанавливать ежемесячную выплату в размере 10-20% оклада, а имеющим диплом с отличием - в размере 20-30% оклада.

Молодым ученым в течение 3 лет после присуждения ученой степени рекомендуется устанавливать ежемесячную выплату в размере 10-20% оклада. При установлении молодому ученому выплаты в соответствии с настоящим абзацем рекомендуется сохранять за работником право на

получение выплаты в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта.

30. Стимулирующие выплаты научно-техническим работникам научно-исследовательских лабораторий и работникам общеинститутских служб ИГХ СО РАН устанавливаются в зависимости от выполнения показателей и критериев эффективности труда:

- Приложение № 5, показатели и критерии эффективности труда научно-технических работников;

- Приложение № 6, показатели и критерии эффективности труда работников общеинститутских служб.

При установлении выплат стимулирующего характера научно-техническим работникам научно-исследовательских лабораторий и работникам общеинститутских служб ИГХ СО РАН учитывается:

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

- инициатива и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью ИГХ СО РАН;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности ИГХ СО РАН;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

30.1. Для работников ИГХ СО РАН, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, стимулирующие выплаты устанавливаются в зависимости от выполнения показателей и критериев эффективности труда (Приложение № 6), а также за:

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

- выполнение особо важных и срочных работ.

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

Условия получения, периодичность, критерии и показатели, определяющие достижение этих условий, устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работника.

Условия прекращения осуществления выплат стимулирующего характера должны быть связаны исключительно со сроками, установленными приказом, трудовым договором (дополнительном соглашении к трудовому договору) работника.

V. Условия оплаты труда директора ИГХ СО РАН, его заместителей, главного бухгалтера

31. Условия оплаты труда руководителя (директора) ИГХ СО РАН определяются трудовым договором с ним, 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.

32. Размер должностного оклада директора ИГХ СО РАН определяется Министерством науки и высшего образования РФ в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости ИГХ СО РАН, и отражается в трудовом договоре, либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем ИГХ СО РАН.

33. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада директора ИГХ СО РАН соответствующими приказами последнего.

34. Выплаты стимулирующего характера директору ИГХ СО РАН осуществляются:

34.1 за интенсивность и высокие результаты работы по решению Министерства науки и высшего образования РФ за достижение высоких результатов работы руководителя Института с указанием размера такой выплаты;

34.2. премиальные выплаты по итогам работы по решению Министерства науки и высшего образования РФ с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

35. Директору ИГХ СО РАН устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом III настоящего Положения в зависимости от условий его труда.

36. Заместители директора ИГХ СО РАН и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами III и IV настоящего Положения в зависимости от условий их труда.

VI. Прочие выплаты

37. Прочие выплаты и поощрения социального характера устанавливаются приказом (распоряжением) директора ИГХ СО РАН работникам Института за счет и в пределах сумм от прибыли, получаемой от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности ИГХ СО РАН и включают в себя:

- к юбилейной дате;
- в связи с уходом на пенсию;
- оказание материальной помощи работникам ИГХ СО РАН (в т.ч. в связи с рождением ребенка; пенсионерам, длительное время проработавшим в ИГХ СО РАН);
- другие социальные выплаты.

Выплаты и поощрения социального характера директору ИГХ СО РАН оформляются приказом (распоряжением) Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

Осуществление выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, производится в соответствии с настоящим Положением и коллективным договором ИГХ СО РАН.

VII. Порядок согласования и утверждения настоящего Положения (дополнений, изменений) в Положение

38. Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института геохимии им. А.П. Виноградова Сибирского отделения Российской академии наук (ИГХ СО РАН) утверждается директором ИГХ СО РАН с учетом мнения профсоюзного комитета ППОР ИГХ СО РАН.

39. Дополнения (изменения) в Положение об оплате труда работников (ИГХ СО РАН) утверждаются директором ИГХ СО РАН также с учетом мнения профсоюзного комитета ППОР ИГХ СО РАН.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ИГХ СО РАН РАЗРАБОТАНО КОМИССИЕЙ, утвержденной приказом от 22.08.2024 №29/ОД.

Зам. директора по н/р, председатель комиссии	А.А. Шалаев
Ученый секретарь	И.Ю. Пархоменко
Главный научный сотрудник лаб №35.1	А.И. Непомнящих
Зам. директора по ОВ	Л.М. Емельянов

Зам. директора по ПВ		И.Б. Хуснутдинов
Главный бухгалтер, и.о. нач. ПФО		И.В. Ладыгина
Начальник ОК		А.Г. Одинцова
Председатель ПК ППОР ИГХ СО РАН		Е.В. Иванов
Согласованно:		
Зам. директора по научной работе		С.Ю. Скузоватов
Зам. директора по научной работе		А.Е. Будяк

Перечень приложений

к Положению об оплате труда работников ИГХ СО РАН от 01.10.2024 года

- Приложение №1. Должностные оклады научных и научно-технических работников научно-исследовательских подразделений и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих ИГХ СО РАН с 01.10.2024 г.

- Приложение №2. Размеры окладов по разрядам выполняемых работ в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих ИГХ СО РАН с 01.10.2024 г.

- Приложение №3. Расчет ПРНД и результатов цитируемости.

- Приложение №4. Таблица показателей для расчета индивидуальных показателей результативности деятельности за предшествующий год.

- Приложение №5. Таблица показателей и критериев эффективности труда научно-технических работников.

- Приложение №6. Таблица показателей и критериев эффективности труда работников общеинститутских служб.

- Приложение №7. Положение о молодом специалисте ИГХ СО РАН.

- Приложение №9. Расчет оплаты труда за руководство аспирантами

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников ИГХ СО РАН
от 01.10.2024г. в соответствии
с Распоряжением Правительства
РФ от 18.08.2024 г. № 2189-р,
приказа Минобрнауки России от
14.03.2024 г. № 194

Должностные оклады
научных и научно-технических работников
научно-исследовательских подразделений
и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих
ИГХ СО РАН

№	Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень	Должности работников по штатному расписанию	Размер оклада, руб. с 01.10.2024 г.
	Руководитель учреждения науки	Директор	Устанавливается министром науки и высшего образования
1	Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня		
1.1	1 квалификационный уровень		**19500**
1.2	2 квалификационный уровень		**20000**
1.3	3 квалификационный уровень	Лаборант	**20500**
1.4	4 квалификационный уровень	Старший лаборант (без в/о), лаборант-исследователь, стажер-исследователь (замещение по конкурсу)	**21400**
2	Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников третьего уровня		
2.1	1 квалификационный уровень	Инженер, инженер-исследователь (замещение по конкурсу)	**25100**
2.2	2 квалификационный уровень	Старший инженер	**25900**
2.3	3 квалификационный уровень	Ведущий инженер	**27600**
2.4	4 квалификационный уровень	Главный специалист лаборатории	**29800**
3	Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников (исследователей) и руководителей структурных подразделений		
3.1	1 квалификационный уровень	Младший научный сотрудник	**27500**
3.2	2 квалификационный уровень	Научный сотрудник, старший преподаватель	**32000**
3.3	3 квалификационный уровень	Старший научный сотрудник, заведующий аспирантурой, доцент	**37000**
3.4	4 квалификационный уровень	Ведущий научный сотрудник, заведующий лабораторией (группой), входящей в состав научно-исследовательского отдела; ученый секретарь, профессор	**43300**
3.5	5 квалификационный уровень	Главный научный сотрудник, заведующий научно-исследовательской лабораторией (отделом, ЦКП)	**46800**

4	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
4.1	1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, кассир, секретарь-машинистка	19500
4.2	2 квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня ПКГ первого уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	20000
5	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
5.1	1 квалификационный уровень	Техник, инспектор по кадрам, секретарь руководителя	20300
5.2	2 квалификационный уровень	Заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством, комендант Должности служащих 1-го квалификационного уровня ПКГ второго уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	20600
5.3	3 квалификационный уровень	Механик	22800
5.4	4 квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня ПКГ второго уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	23600
5.5	5 квалификационный уровень		24700
6	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
6.1	1 квалификационный уровень	Бухгалтер, переводчик, библиотекарь, инженер, экономист, (специалист) вспомогательного отдела	25100
6.2	2 квалификационный уровень		25700
6.3	3 квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня ПКГ третьего уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	25900
6.4	4 квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня ПКГ третьего уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	27600
6.5	5 квалификационный уровень	Помощник директора, главный специалист вспомогательного отдела, зам. главного бухгалтера	29800
7	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»		
7.1	1 квалификационный уровень	Начальник вспомогательного отдела (ОНТИ, ОКО, Первый отдел, ОК, Второй отдел, ОТ и РБ, отдела закупок), начальник опытного участка, начальник производственного отдела	32100
7.2	2 квалификационный уровень	Начальник производственной химико-аналитической лаборатории	33600
7.3	3 квалификационный уровень		37800

Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников ИГХ СО РАН
от 01.10.2024г. в соответствии
с Распоряжением Правительства РФ
от 18.08.2024 г. № 2189-р, приказа
Минобрнауки России от 14.03.2024 г.
№ 194

Размеры окладов
по разрядам выполняемых работ
в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих (профстандартов)
работников ИГХ СО РАН

№ п/п	Разряд выполняемых работ в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих (профстандартов)	Размер оклада, руб.
1	**1 разряд**	**19500**
2	**2 разряд**	**20000**
3	**3 разряд**	**20500**
4	**4 разряд**	**21500**
5	**5 разряд**	**22000**
6	**6 разряд**	**22500**
7	**Рабочий высокой квалификации**	**23500**
8	**7 разряд**	**23500**
9	**8 разряд**	**24000**

Приложение № 3

ТАБЛИЦА ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЛЯ РАСЧЕТА ПРНД

1.1. Результаты научной деятельности учитываются в индивидуальном показателе результативности научной деятельности научных работников (ПРНД) научного работника или руководителя при условии, если они соответствуют требованиям трудового договора, и/или должностной инструкции, и/или иного документа, определяющего тематику и содержание выполняемых им работ (исследований).

Основанием для учета данных при расчете индивидуального ПРНД является наличие наименования ИГХ СО РАН, как места выполнения работы, в публикациях.

С целью закрепления в научных учреждениях молодых научных работников и аспирантов очной формы обучения в течение 5 лет после окончания высшего учебного заведения их индивидуальный ПРНД устанавливается путем умножения индивидуального ПРНД на повышающий коэффициент, равный **2**. Для молодых научных работников и аспирантов, находившихся в 5-летний период после окончания ВУЗа в отпуске по уходу за ребенком, 5-летний срок продлевается.

Для сотрудников, защитивших кандидатскую диссертацию в возрасте до 30 лет или докторскую диссертацию до 40 лет, устанавливается повышающий коэффициент, равный **2**, в год защиты диссертации для кандидатов наук и в год утверждения ученой степени для докторов наук, а затем применяется повышающий коэффициент, равный **1,5**, в течение последующих 2 лет.

№ п/п	Показатели расчета ПРНД	Баллы	Примечание
1	Монографии и учебники	ПЛ×3 / ча	Повышающий коэффициент 2 для первого автора
2	Учебные пособия	ПЛ×2 / ча	
3	Атласы и карты	ПЛ×3 /ча	
4	Патент	50/ча	
5	База данных, программа для ЭВМ	30/ча	
6	Статья в зарубежном журнале с ИФ	ИФ×50/(ча+1)	
7	Статья в российском журнале с ИФ	ИФ×75/(ча+1)	
8	Статья в зарубежном и российском журналах без ИФ и материалы конференций, включенные в Web of Science и Scopus	9/(ча+1)	
9	Выполнение утвержденного плана аналитических работ	15 каждому	При выполнении плана на 100%

С 1 по 8 пункт – расчет за 2 последних года; 9 – расчет за 1 последний год.

Сокращения:

ча – число авторов статьи, монографии или учебника, или разделов и глав издания.

ПЛ – число авторских печатных листов монографии или учебника, или разделов и глав издания

ИФ – индекс цитирования журнала

Дополнения и разъяснения по пунктам Таблицы показателей:

1. Монография учитывается в ПРНД, если она издана научным издательством и имеет индекс ISBN. Учебник учитывается в ПРНД, если он имеет гриф Минобрнауки РФ и рекомендован учебно-методическими объединениями. Расчет авторских печатных листов проводится следующим образом:

- на полной странице издания (без рис. и табл.) подсчитывается кол-во знаков с пробелами,
- число знаков на полной странице делится на 1800 (кол-во знаков одной авторской страницы) и тем самым определяется кол-во авторских страниц на одной полной странице издания,
- кол-во авторских страниц на одной полной странице издания умножается на общее число страниц издания, подготовленных с участием автора (монографии, или главы и раздела) и тем самым определяется количество авторских страниц в издании,
- количество авторских страниц в издании делится на 22 (число страниц в авторском листе) и тем самым определяется кол-во авторских листов в издании.

2,3. Учебные пособия, атласы и карты учитываются в ПРНД, если они имеют индекс ISBN и изданы с указанием Института как места выполнения работы.

4,5. Патент, База данных и Программа для ЭВМ учитывается в ПРНД, если они являются результатом выполнения плана НИР, с указанием Института как места выполнения работы и подтвержден публикацией.

6,7,8. Для статей, написанных в соавторстве, при расчете балла за публикацию доли меньше 10 %, округляются до 10 %.

6,7,8. ИФ и квартили приводятся по базе Web of science. Повышающий коэффициент 2 для первого автора применять для всех категорий публикаций.

Приложение № 4
к Положению «О системе
оплаты труда работников
ИГХ СО РАН»
от 01.10.2024 г.

С целью повышения результативности деятельности научных работников ИГХ СО РАН по решению Ученого совета ежегодно проводится подсчет показателей результативности деятельности за предшествующий год.

ТАБЛИЦА ДЛЯ РАСЧЕТА РЕЙТИНГА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЛАБОРАТОРИЙ ЗА ПРЕДШЕСТВУЮЩИЙ ГОД

№	Показатель	Баллы
1	Защита кандидатской диссертации в течение 1 года после окончания аспирантуры	40
2	Защита кандидатской диссертации до 30 лет	30
3	Защита кандидатской диссертации от 30 до 39 лет	20
4	Защита докторской диссертации до 40 лет	60
5	Защита докторской диссертации после 40 лет	40
6	Научное руководство кандидатской диссертацией, защищенной до 30 лет по тематике Института	15
7	Научное руководство кандидатской диссертацией, защищенной после 30 лет по тематике Института	10
8	Руководство аспирантами, официально оформленное в ИГХ СО РАН (по представлению зав. отдела аспирантуры).	15
9	Руководство соискателями, официально оформленное в ИГХ СО РАН	10
10	Руководство дипломником (бакалавриат, специалитет и магистратура), официально оформленное в ИГХ СО РАН.	5
11	Руководство и выполнение конкурсных и х/д (руководитель делит средства по исполнителям за выполнение проектов), $\sum$ и знаменатель в руб.*	$\frac{\sum \times 60}{500000}$ *
12	Пленарный, приглашенный доклад сотрудника (личное участие) на конференции (совещании).	15
13	Устный доклад молодого сотрудника (до 35 лет) (личное участие) на конференции (совещании).	5
14	Создание нового стандартного образца (по представлению руководителя работ).	60

Для определения результатов деятельности научных работников за предыдущий год создается комиссия. Состав комиссии обсуждается на заседании Ученого совета и утверждается приказом директора ИГХ СО РАН. В обязанности комиссии входит разработка и обоснование критериев оценки, сбор сведений о научной деятельности научных работников в электронной форме, согласно разработанной комиссией и одобренной Ученым советом ИГХ СО РАН таблице показателей.

*- для расчета рейтинга лабораторий – 30, для расчета премии – 60.

Ученый секретарь ИГХ СО РАН, к.х.н. И.Ю.Пархоменко

Приложение № 5
к Положению
об оплате труда работников
ИГХ СО РАН
от 01.10.2024 г.

Показатели для установления выплат стимулирующего характера научно-технического персонала научно-исследовательских лабораторий

№ п/п	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
1	Надбавка за качество выполняемых работ	Представление руководителя подразделения	Высокое качество при выполнении следующих работ: -операторская съемка на приборах (вводится коэффициент на количество приборов), -поддержание технического состояния прибора в рабочем состоянии, -подготовка проб к аналитическим исследованиям (вводится коэффициент на количество методик), -проведение аналитических исследований (измерений) проб относительно плана, -обработка результатов аналитических исследований (вводится коэффициент на количество методик), -обработка результатов геохронологических исследований, -подготовка химических растворов, реагентов, шлифов и т.д -подготовка проб к аналитическим исследованиям (дробление, истирание), - проведение экспериментальных, оптических и других специализированных исследований, - полевые работы	ежемесячно	Рассчитывается в процентах к окладу (10 - 25)%; устанавливается фиксированной суммой
2	Доплата за особо важные работы	Представление руководителя подразделения	За выполнение особо важных работ, в т.ч.: - обеспечение методических работ, разработка и совершенствование методик, -аттестация/переаттестация стандартных образцов, -создание новых стандартных образцов, -аккредитация/продление АнО, -сложный ремонт аналитического/оптического оборудования	По выполнению работ	Фиксированная сумма
3	Премия квартальная	Представление руководителя подразделения	за успешное и качественное выполнение плана работ за квартал, в т. ч.: своевременное выполнение пробоподготовки и аналитического плана, поддержание приборной базы и аналитических методик в рабочем состоянии, выполнение государственного задания, участие в работе комиссий, своевременная сдача квартальной отчетности	Квартал	В зависимости от фонда стимулирующих выплат фиксированной суммой
4	Премия по итогам работы за год, за достигнутые результаты	Представление руководителя подразделения	за успешное и качественное выполнение плана работ за год, в т. ч.: своевременное выполнение пробоподготовки и выполнение аналитического плана, поддержание приборной базы и аналитических методик в рабочем состоянии, выполнение государственного задания, участие в работе комиссий, своевременная сдача годовой отчетности	Годовая	В зависимости от фонда стимулирующих выплат фиксированной суммой

Приложение № 6
к Положению
об оплате труда работников
ИГХ СО РАН
от 01.10.2024 г.

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА РАБОТНИКОВ АППАРАТА УПРАВЛЕНИЯ, АДМИНИСТРАТИВНО-ХОЗЯЙСТВЕННЫХ И ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ (общеинститутских служб) ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

№ п/п	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
1	За интенсивность, напряженность труда (руководителям структурных подразделений)	Распоряжение директора ИГХ СО РАН	Обеспечение эффективного функционирования отделов для достижения целей организации и реализации уставной деятельности	ежемесячно	Устанавливается в процентах к окладу
2	За напряженность труда (специалистам)	Представление руководителя подразделения	Выполнение работ высокой напряженности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и нерегламентированных работ)	ежемесячно	Устанавливается в процентах к окладу
3	Надбавка за качество выполняемых работ	Представление руководителя подразделения	Своевременное предоставление документов (по отделам). Своевременная сдача месячной отчетности. Качественное выполнение работы и поручений руководителя, выполнение срочной работы	ежемесячно (устанавливается на квартал, год)	Рассчитывается в процентах к окладу (10 - 25)%; устанавливается фиксированной суммой
4	Премия по итогам работы за квартал	Представление руководителя подразделения	Своевременная сдача квартальной отчетности. Соблюдение сроков исполнения запроса руководства, ФАНО. Высокий уровень исполнения заданий руководителя подразделения и Института. Рациональное использование материальных средств для обслуживания оборудования и транспорта	квартал	В зависимости от фонда стимулирующих выплат фиксированной суммой
5	Премия по итогам работы за год, за достигнутые результаты	Представление руководителя подразделения	Высокое качество, своевременная сдача годовой отчетности. Выполнение государственного задания, достижение показателей по «Дорожной карте». Участие в комиссиях, безаварийная работа оборудования и транспорта	годовая	В зависимости от фонда стимулирующих выплат фиксированной суммой

6	Премия за месяц рабочим	Представление руководителя подразделения	Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок, своевременное техническое обслуживание оборудования и транспорта	ежемесячно	Фиксированная сумма
7.	Доплата за выполнение особо важных и срочных работ	Распоряжение директора, представление руководителя подразделения	Выполнение дополнительных разовых и особо важных, сложных работ, работ по поручению руководителя(сверх плана, выполнение договора, проектов)	по выполнению	Фиксированная сумма
8.	Премия разовая	Представление руководителя подразделения	Освоение и внедрение новых технологий в учете и работе, повышение квалификации и освоение новой специальности по тематике Института	при наличии	Фиксированная сумма