



Директор академик РАН И.Ф. Жимулев

« 22 » февраля 2017 г.

М.П.

Вводится в действие с 1 марта 2017 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Института молекулярной и клеточной биологии Сибирского отделения
Российской академии наук (ИМКБ СО РАН)**

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников ИМКБ СО РАН разработано в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Трудовой кодекс РФ), постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 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", приказом ФАНО России от 25.11.2014 №38н «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений сферы научных исследований и разработок, подведомственных Федеральному агентству научных организаций», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников ИМКБ СО РАН за счет всех источников финансирования.

3. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда ИМКБ СО РАН, формируемого за счет всех источников.

4. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников ИМКБ СО РАН как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников ИМКБ 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.

Выплата заработной платы работнику производится путем выдачи наличных денежных средств в кассе ИМКБ СО РАН или путем перечисления на личный картсчет работника, указанный им в заявлении. Заработная плата за первую половину месяца (аванс) выдается 20-го числа расчетного месяца, за вторую половину месяца (окончательный расчет) – 5-го числа месяца, следующего за расчетным.

5. 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.

Доля фонда оплаты труда основного персонала, формируемого за счет всех источников, в общем фонде оплаты труда ИМКБ СО РАН, формируемого за счет всех источников, должна составлять не менее 60%.

6. Заработная плата работников ИМКБ СО РАН (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 ИМКБ СО РАН

7. Система оплаты труда работников ИМКБ СО РАН устанавливается 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;

- Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений сферы научных исследований и разработок, подведомственных Федеральному агентству научных организаций;

- 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;

приказа Минздравсоцразвития РФ от 03.07.2008 N 305н (ред. от 19.12.2008) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок";

приказа Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 N 247н (ред. от 11.12.2008) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";

приказа Минздравсоцразвития РФ от 31.08.2007 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии".

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

По должностям служащих, не включенным в ПКГ, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда.

К размеру оклада (должностного оклада) по квалификационному уровню может быть применен повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности. В повышающих коэффициентах к окладу по должностям, по которым в соответствии с квалификационными требованиями предусмотрены ученые степени, учитываются действовавшие ранее доплаты за наличие у работника ученой степени. Размер оклада (должностного оклада) с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности может быть выше размера оклада (должностного оклада) более высокого квалификационного уровня / ПКГ.

Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам/квалификационным уровнями в зависимости от сложности труда, размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) приведены в Приложении N1 к настоящему Положению.

9. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений ИМКБ СО РАН, за исключением оклада (должностного оклада) заместителей главного бухгалтера, устанавливаются на 10 - 20% ниже окладов (должностных окладов) руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений.

10. Размеры окладов работников ИМКБ 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.

Размеры окладов по разрядам выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий

рабочих приведены в Приложении N 2 к настоящему Положению.

11. С учетом условий труда работникам ИМКБ СО РАН устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III настоящего Положения.

12. Работникам ИМКБ СО РАН устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV настоящего Положения.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

13. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам ИМКБ СО РАН устанавливаются выплаты компенсационного характера.

14. 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. N 822, работникам ИМКБ СО РАН 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) 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.

15. Оплата труда работников ИМКБ 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, то повышение оплаты труда не производится.

16. 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.

17. 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 ИМКБ СО РАН устанавливается доплата, определяемая дополнительным соглашением к трудовому договору (либо трудовым договором) в соответствии с нормами Трудового кодекса РФ.

18. Доплата за работу в ночное время производится работникам ИМКБ СО РАН за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса РФи постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

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

Расчет повышения оплаты труда за работу в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника ИМКБ СО РАН на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

19. Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам ИМКБ СО РАН устанавливается в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса РФ.

20. В соответствии с п.17 постановления Правительства Российской Федерации от 31.05.1995 N 534 "О мерах по решению неотложных проблем стабилизации социально-экономического положения в Новосибирской области" к заработной плате всех работников ИМКБ СО РАН с учетом природно-климатических условий Новосибирской области установлен районный коэффициент к заработной плате 1,2.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

21. В целях поощрения работников ИМКБ СО РАН 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, работникам ИМКБ СО РАН устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

22. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются ИМКБ СО РАН самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, сформированного из всех источников.

23. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам

ИМКБ СО РАН в конкретном размере на определенный срок в виде надбавки к должностному окладу и в разовом порядке в виде премий по итогам работы за соответствующий период и могут быть пересмотрены в связи с изменением объемов финансирования.

Если премии по итогам работы за соответствующий период установлены в абсолютном размере, то при их установлении учитывается фактически отработанное работником времени выплачиваются они вне зависимости от фактически отработанного времени.

Надбавки к должностному окладу работникам ИМКБ СО РАН устанавливаются в виде постоянной надбавки на определенный срок, которая выплачивается ежемесячно пропорционально отработанному в течение месяца времени, а также в виде единовременной и квартальной надбавок, при установлении которых учтено фактически отработанное времени выплачиваются они вне зависимости от фактически отработанного времени (в случае, если установлены в абсолютном размере).

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничены.

24. Установление стимулирующих выплат работникам, их отмена, изменение размеров и сроков действия определяются приказами директора по представлению руководителей подразделений (руководителей соответствующих программ и проектов) или на основании поручения директора (заместителя директора), в соответствии с действующим законодательством и настоящим Положением.

25. Частью фонда оплаты труда ИМКБ СО РАН, формируемого за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), является базовый фонд стимулирующих выплат научных работников и руководителей ИМКБ СО РАН.

Базовый фонд стимулирующих выплат научных работников и руководителей ИМКБ СО РАН распределяется на: рейтинговые надбавки и на надбавки за интенсивность и высокие результаты работы руководителям (заместителям директора, ученому секретарю, научному руководителю института и руководителю научного направления) и научным работникам ИМКБ СО РАН.

Размер базового фонда стимулирующих выплат научных работников и руководителей ИМКБ СО РАН на текущий год, а также его распределение между различными видами надбавок, утверждается ежегодно приказом директора ИМКБ СО РАН и составляет не более 40 % суммы должностных окладов данной категории работников по штатному расписанию ИМКБ СО РАН.

Надбавки за счет базового фонда стимулирующих выплат научных работников и руководителей ИМКБ СО РАН выплачиваются ежеквартально вне зависимости от фактически отработанного работником времени в течение месяца начисления надбавки, фактически отработанное время учтено

при их установлении.

26. Часть базового фонда стимулирующих выплат научных работников и руководителей ИМКБ СО РАН распределяется на рейтинговые надбавки, которые устанавливаются пропорционально индивидуальным показателям эффективности труда.

Индивидуальный показатель эффективности труда является суммой баллов, определяемых на основе критериев эффективности труда, их перечень и методика определения индивидуального показателя эффективности труда установлена Приложением N3.

27. Оставшаяся часть базового фонда стимулирующих выплат научных работников и руководителей ИМКБ СО РАН распределяется на стимулирующие надбавки за интенсивность и высокие результаты работы руководителям (заместителям директора, ученому секретарю, научному руководителю института и руководителю научного направления) и научным работникам ИМКБ СО РАН, устанавливаемые ежеквартально приказом по ИМКБ СО РАН на основании поручения директора.

28. Поэтапное повышение уровня оплаты труда научных сотрудников в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» предусмотрено утвержденными целевыми показателями (индикаторами) ИМКБ СО РАН до 2018 года, а именно, планируемым ростом соотношения средней заработной платы за счет всех источников всех научных сотрудников ИМКБ СО РАН к средней заработной плате в Новосибирской области с 171% в 2015 году до 200% в 2018 году (2017 г. – 179%, 2018 г. – 200%).

Выплаты стимулирующего характера, обеспечивающие реализацию Указа Президента Российской Федерации, производятся при наличии в распоряжении ИМКБ СО РАН финансовых ресурсов, выделяемых на эти цели.

За счет данных финансовых ресурсов производится выполнение положений вышеуказанного Указа Президента Российской Федерации в части повышения уровня оплаты труда научных сотрудников с учетом показателей и критериев эффективности их труда, в порядке, определенном Приложением N3.

29. Стимулирующие выплаты устанавливаются в зависимости от выполнения показателей и критериев эффективности труда. При этом учитывается:

29.1. Для научных работников учреждений:

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;

выполнение особо важных и срочных работ.

29.2. Для работников ИМКБ СО РАН, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих:

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

качество пропускного режима в здание (отсутствие проникновения в здание посторонних лиц, качественное ведение журнала посещения, качественное ведение журнала выдачи и приёма ключей, контроль за вносом и выносом материальных ценностей, своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации);

высокая организация перевозки работников ИМКБ СО РАН (своевременное и качественное прохождение технического осмотра автомобиля, своевременное составление и представление в бухгалтерию путевых листов и другой документации, отсутствие нарушений в ходе перевозки, соблюдение техники безопасности, оснащение автомобиля средствами обеспечения безопасности движения и оказания первой помощи, обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание в исправном состоянии автомобиля);

признание профессионализма (наличие зафиксированных позитивных отзывов со стороны работников ИМКБ СО РАН, отсутствие фактов создания конфликтных ситуаций, проявления неуважительного отношения к работникам и посетителям ИМКБ СО РАН);

выполнение особо важных и срочных работ.

29.3. Для работников ИМКБ СО РАН административного, инженерно-технического и вспомогательного персонала:

обеспечение необходимых условий для научного процесса (эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов, документооборота, создание условий для развития кадровой политики, качественное представление отчетной информации, соответствие локальных документов законодательству Российской Федерации);

оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в их компетенцию;

высокая интенсивность работы, связанная с обеспечением исследований по грантам российских и международных фондов на проведение исследований, хозяйственным договорам (соглашениям, контрактам), ведомственным программам РАН и других работ, предусмотренных уставом ИМКБ СО РАН;

выполнение особо важных и срочных работ.

30. При установлении выплат стимулирующего характера работникам учитывается:

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 ИМКБ СО РАН;

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

31. Конкретный размер стимулирующей выплаты может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.

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

32. Условия оплаты труда директору ИМКБ СО РАН определяются его трудовым договором.

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

34. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера ИМКБ СО РАН устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада директора ИМКБ СО РАН приказом по ИМКБ СО РАН.

35. Выплаты стимулирующего характера директору ИМКБ СО РАН выплачиваются по решению Федерального агентства научных организаций с учетом достижения показателей эффективности его деятельности и ИМКБ СО РАН.

36. Директору ИМКБ СО РАН устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой III настоящего Положения в зависимости от условий его труда.

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

VI. Заключительная часть

38. ИМКБ СО РАН имеет право вносить дополнения и изменения по отдельным статьям настоящего Положения, не противоречащие нормативным правовым актам Российской Федерации, содержащим нормы трудового права.

39. Все изменения и дополнения к настоящему Положению утверждаются приказами директора ИМКБ СО РАН.

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

N п/п	Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень	Повышающий коэффициент	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1. Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений:			
1.1.	1 квалификационный уровень		14 587
	младший научный сотрудник	1	14 587
	научный сотрудник	1,15	16 743
	младший научный сотрудник со степенью кандидата наук	1,22	17 752
	научный сотрудник со степенью кандидата наук	1,36	19 908
	научный сотрудник со степенью доктора наук	1,65	24 128
1.2.	2 квалификационный уровень		19 279
	старший научный сотрудник	1	19 279
	старший научный сотрудник со степенью кандидата наук	1,16	22 444
	старший научный сотрудник со степенью доктора наук	1,38	26 664
1.3.	3 квалификационный уровень		25 362
	ведущий научный сотрудник со степенью кандидата наук	1	25 362
	ведущий научный сотрудник со степенью доктора наук	1,16	29 582

	заведующий научно-исследовательским сектором, входящим в состав научно-исследовательского отдела, со степенью кандидата наук	1,13	28 660
	заведующий лабораторией, входящей в состав научно-исследовательского отдела, со степенью кандидата наук	1,13	28 660
	заведующий лабораторией, входящей в состав научно-исследовательского отдела, со степенью доктора наук, академик	1,3	32 880
1.4.	4 квалификационный уровень		28 660
	главный научный сотрудник со степенью доктора наук	1,15	32 880
	заведующий лабораторией со степенью кандидата наук	1	28 660
	заведующий лабораторией со степенью доктора наук	1,15	32 880
	ученый секретарь со степенью кандидата наук	1	28 660
2. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"			
2.1.	1 квалификационный уровень		11 500
	инспектор по надзору за исполнением поручений	1,1	12 684
2.2.	2 квалификационный уровень		11 800
	старший лаборант	1,07	12 684
	заведующий канцелярией	1,53	18 011
2.3.	3 квалификационный уровень		12 000
	начальник хозяйственного отдела	1,5	18 011
2.4.	4 квалификационный уровень		12 200

2.5.	5 квалификационный уровень		12 400
3. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня "			
3.1.	1 квалификационный уровень		12 500
	инженер, специалист по охране труда, специалист по закупкам, инженер по ГО и ЧС	1,01	12 684
	бухгалтер	1,12	14 018
	юрисконсульт	1,17	14 587
3.2.	2 квалификационный уровень		12 550
3.3.	3 квалификационный уровень		12 684
	инженер I категории	1	12 684
3.4.	4 квалификационный уровень		13 500
	ведущий бухгалтер, ведущий программист, ведущий экономист	1,18	15 856
3.5.	5 квалификационный уровень		15 000
	заместитель главного бухгалтера	1,2	18 011
4. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня "			
4.1.	1 квалификационный уровень		16 000
	начальник отдела кадров, начальник отдела закупок, начальник отдела охраны труда, контрактный управляющий	1,13	18 011
5. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"			
	Библиотекарь		12 684

**РАЗМЕРЫ
ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ)
в зависимости от сложности труда работников ИМКБ СО РАН**

Должность	Размер оклада (должностного оклада), рублей
Старший лаборант-исследователь	12 684
Помощник директора по международным связям	14 058

Приложение N 2

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

№ п/ п	Разряд выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Размер оклада, рублей
1.	1 разряд (в т.ч вахтёр, уборщик служебных помещений)	6 204
2.	2 разряд (в т.ч. рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (2 разряд))	6 335
3.	3 разряд	6 943
4.	4 разряд	8 053
5.	5 разряд (в т.ч. водитель автомобиля 3 класса)	8 701
6.	6 разряд	9 256
7.	7 разряд	9 534
8.	8 разряд	9 812

Методика определения индивидуального показателя эффективности научной деятельности

1. Рейтинговые стимулирующие надбавки устанавливаются в начале каждого календарного года в зависимости от индивидуальных показателей эффективности труда работников.

Рейтинговые стимулирующие надбавки устанавливаются работникам ИМКБ СО РАН, в чьи должностные обязанности входит проведение научных исследований и разработок. Рейтинговые стимулирующие надбавки не устанавливаются работникам ИМКБ СО РАН, работающим на условиях внешнего совместительства (за исключением старших лаборантов-исследователей). Рейтинговые стимулирующие надбавки устанавливаются только работникам ИМКБ СО РАН, принятым за счет средств субсидии на выполнение государственного задания.

Руководителям ИМКБ СО РАН (директору, заместителям директора, ученому секретарю, научному руководителю института и руководителю научного направления) рейтинговые стимулирующие надбавки не устанавливаются.

2. Индивидуальный показатель эффективности труда является суммой баллов, определяемых на основе нижеследующих критериев (п. 5). Расчетным периодом индивидуальных показателей эффективности труда являются два года, предшествующих году, в течение которого происходят выплаты.

3. Для решения вопросов, связанных с рейтинговой стимулирующей надбавкой, в ИМКБ СО РАН создается постоянно действующая комиссия по расчету рейтинговых стимулирующих надбавок.

В компетенцию комиссии входят определение системы критериев и оценка показателей. Состав комиссии утверждается приказом директора ИМКБ СО РАН. Заседание комиссии считается правомочным при наличии кворума в 2/3 от списочного состава членов комиссии. Решение комиссии принимается простым большинством голосов ее членов и оформляется соответствующим протоколом. Протокол комиссии является основанием для издания приказа об установлении рейтинговых стимулирующих надбавок.

4. При вычислении показателей эффективности труда используют такие критерии как публикации в рецензируемых периодических журналах, патенты, защита диссертаций.

4.1. Публикации в рецензируемых периодических журналах

Полное число баллов за публикацию статьи в рецензируемом журнале (имеющем шифр ISSN) равно импакт-фактору журнала (официальному, т.е. указанному в JournalCitationReports, либо неофициальному, указанному на сайте-журнала и подсчитанному по правилам Journal Citation Reports), умноженному на 50. За публикации статьи в журналах, не имеющих импакт-

фактора, полное число баллов равно 5.

В подсчете баллов учитывают только экспериментальные, методические или обзорные статьи, прошедшие рецензирование. В подсчете баллов не учитывают тезисы докладов или стендовых сообщений на конференциях, опубликованные в очередных или специальных номерах журналов, сообщения о работе конференций, некрологи, мемориальные статьи, рецензии, переписка с редактором и т.п.

В подсчете баллов учитывают только статьи, в которых указано, что местом работы автора является ИМКБ СО РАН.

В подсчете баллов учитывают только статьи, вышедшие в расчетный период показателя эффективности труда. Для журналов, которые выходят в “бумажном” виде, учитывают только те статьи, для которых известны полные выходные данные, т.е. год, номер тома, номер выпуска и номера страниц.

Если статья имеет только одного автора, то он получает полное число баллов. Если статья имеет более одного автора, то необходимо учитывать разный вклад соавторов в выполнение работы и создание статьи. Для этой цели вводятся понятия “первый автор” и “автор, ответственный за создание статьи”. Первым считается автор, который указан первым в списке соавторов. Первым также считается автор или авторы, указанные в списке вторым, третьим и т.д., при условии, что в статье оговорено, что эти авторы внесли равный вклад в создание статьи (например, если есть сноска “These authors contributed equally to this work” или другая сноска с аналогичным смыслом). Автором, ответственным за создание статьи, считается автор, который внес решающий вклад в написание статьи, представление ее в редакцию, который ведет переписку с редактором, отвечает на критику рецензентов и т.д. Данный соавтор должен быть обозначен в статье как “corresponding author” или другим аналогичным образом. Первый автор и автор, ответственный за создание статьи (а также, в случае если они совпадают), получают половину полного числа баллов за статью. Все остальные соавторы получают число баллов равное полному числу, поделенному на число соавторов.

4.2. Патенты

За патент, являющийся результатом выполнения бюджетных НИР и опубликованный в бюллетене соответствующего патентного ведомства, устанавливается число баллов, равное 20. Расчетной датой для показателя эффективности является дата приоритета. Для патентов, полученных с соавторами, балл делят на общее число соавторов.

4.3. Защита диссертаций

За защиту диссертации соискатель получает 50 баллов, которые начисляют однократно, т.е. в один из годов расчета показателя эффективности труда.

5. Каждый работник, которому может устанавливаться рейтинговая стимулирующая надбавка, вносит свои показатели эффективности труда в

индивидуальную карту и пересылает ее в электронном виде руководителю своего подразделения. Руководитель подразделения пересылает индивидуальные карты работников научного подразделения в комиссию по расчету рейтинговых стимулирующих надбавок.