

УТВЕРЖДЕНО
приказом ТИБОХ ДВО РАН
от 2 декабря 2024 г. № 90-АХД

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Тихоокеанского института биоорганической химии им. Г.Б. Елякова Дальневосточного отделения Российской академии наук

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Тихоокеанского института биоорганической химии им. Г.Б. Елякова Дальневосточного отделения Российской академии наук (далее соответственно – Положение, ТИБОХ ДВО РАН) разработано в соответствии с нормами действующего трудового законодательства, 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 Минобрнауки России от 14.03.2024 № 194, иных норм действующего законодательства, регулирующего порядок оплаты труда работников в бюджетных учреждениях.

1.2. Положение регулирует порядок оплаты труда работников ТИБОХ ДВО РАН за счет всех не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования, в том числе за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности (далее – Финансовое обеспечение).

1.3. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) (далее – оклады), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. При утверждении положения об оплате труда работников ТИБОХ ДВО РАН и иных локальных нормативных актов, регулирующих вопросы оплаты труда, учитывается мнение представительного органа работников.

Размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

Фонд оплаты труда работников ТИБОХ ДВО РАН формируется за счет Финансового обеспечения.

1.4. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников ТИБОХ ДВО РАН, в том числе при работе по совместительству. Оплата труда работников ТИБОХ ДВО РАН, работающих 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 в отношении должности по основной работе и должности, замещаемой по трудовому договору о работе по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

1.5. 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 Российской Федерации. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

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

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

1.8. 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, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

2. Порядок и условия оплаты труда работников ТИБОХ ДВО РАН

2.1. Системы оплаты труда работников ТИБОХ ДВО РАН устанавливаются с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

профессиональных стандартов;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 738н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный № 13145), от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714) и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284) (далее – Перечень видов выплат компенсационного характера);

Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 февраля 2008 г., регистрационный № 11080), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 739н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный № 13146) и от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714) (далее – Перечень видов выплат стимулирующего характера);

Положения;

единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально- трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации;

отраслевого (межотраслевого) соглашения;

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. Оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат¹.

Размеры окладов устанавливаются на основе отнесения должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), приведенным в приложении №1 к Положению, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

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

Минимальные размеры окладов по ПКГ (уровням) приведены в приложении № 1 к Положению.

2.3. Оклады пересматриваются ТИБОХ ДВО РАН в случае, если они установлены в меньшем размере, чем предусмотрено Положением. Принятие Положения не является основанием для снижения окладов, если они установлены в большем размере, чем предусмотрено Положением.

2.4. Оклады заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений ТИБОХ ДВО РАН, за исключением оклада заместителя главного бухгалтера, устанавливаются на 20% ниже окладов руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений.

2.5. Размеры окладов работников, не включенных в ПКГ, устанавливаются в зависимости от сложности труда.

2.6. Размеры окладов по каждой должности и профессии или по группам должностей и профессий устанавливаются не ниже минимального размера оплаты труда, установленного статьей 1 Федерального закона от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», и подлежат соответствующей корректировке в случае внесения изменений в указанный Федеральный закон.

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

2.7. С учетом условий труда работникам ТИБОХ ДВО РАН устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III Положения.

2.8. Работникам ТИБОХ ДВО РАН устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

¹ Часть 4 статьи 129 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, часовым тарифным ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к должностным окладам, коэффициентах или в абсолютном размере, если иное не установлено действующим законодательством.

Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.

3.2. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам устанавливаются нижеперечисленные выплаты компенсационного характера.

3.2.1. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается на основании статьи 147 ТК РФ, действующих федеральных законов и с учетом проведенной специальной оценки условий труда.

Периодичность, размер и условия назначения выплаты установлены в пункте 1 таблицы № 1 настоящего Положения.

3.2.2. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается:

- районные коэффициенты – на основании статьи 316 ТК РФ, Закона Российской Федерации от 19.02.1993 № 4520-1, постановления ГК Совмина СССР по вопросам труда и заработной платы Президиума ВЦСПС от 20.11.1967 № 512/П-28, постановления Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 04.09.1964 № 380/П-18 и иных нормативных актов;

- процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока – на основании постановления Совмина РСФСР от 22.10.1990 № 458;

- процентная надбавка за стаж работы в других регионах – на основании Постановления Совета Министров СССР и ВЦСПС от 24.09.1989 № 794 и иных нормативных актов.

Периодичность, размер и условия назначения выплаты установлены в пункте 2 таблицы № 1 настоящего Положения.

3.2.3. За работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается надбавка в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573, приказом Минздравсоцразвития России от 19.05.2011 № 408н.

Выплата назначается:

- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, за работу с шифрами;

- за стаж работы сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны (дополнительно к надбавке за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, за работу с шифрами).

Периодичность, размер и условия назначения выплаты установлены в пункте 3 таблицы № 1 настоящего Положения.

3.2.4. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается в соответствии со статьями 151 – 154 ТК РФ.

Выплата устанавливается:

- за работу в ночное время;
- за сверхурочную работу;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- за расширение зон обслуживания, увеличение объема работ.

Периодичность, размер и условия назначения выплаты установлены в пункте 4 таблицы № 1 настоящего Положения.

Таблица № 1

№ п/п	Наименование выплаты	Периодичность и размер/порядок расчета размера выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
1.	Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	Ежемесячно в размере 4% от должностного оклада	Наличие вредных, опасных условий труда для определенных категорий должностей с учетом проведенной специальной оценки условий труда.
2.	Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями:	Ежемесячно от должностного оклада	Осуществление трудовой деятельности в соответствующих районах или местностях и в соответствии с действующим законодательством РФ.
	2.1. районные коэффициенты	Приморский край - коэффициент 1,2	
		Сахалинская область - коэффициент 1,4	
		Камчатский край коэффициент - 1,6	
	2.2. процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока	Приморский край до 30%	
		Сахалинская область до 50%	
Камчатский край до 80%			

№ п/п	Наименование выплаты	Периодичность и размер/порядок расчета размера выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
3.	Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну:	Ежемесячно от должностного оклада	
	3.1. за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, за работу с шифрами	за работу со сведениями, имеющими степень секретности «секретно» с проведением проверочных мероприятий – 10-15%. за работу со сведениями, имеющими степень секретности «секретно» без проведения проверочных мероприятий – 5-10%.	Размер выплаты устанавливается в зависимости от степени секретности работникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе.
	3.2. за стаж работы сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны	Ежемесячно от должностного оклада за стаж работы в указанных структурных подразделениях от 10-20%.	Размер выплаты устанавливается сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны дополнительно к ежемесячной процентной надбавке к должностному окладу (тарифной ставке) в зависимости от стажа работы.
4.	Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:	Выплата производится за фактически отработанное время	

№ п/п	Наименование выплаты	Периодичность и размер/порядок расчета размера выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
	4.1 работа в ночное время	Выплата устанавливается в соответствии со статьей 154 ТК РФ. Минимальный размер доплаты за работу в ночное время составляет не менее 20% от должностного оклада (часовой тарифной ставки) с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных системой оплаты труда, за каждый час работы в ночное время. Расчет повышения оплаты труда за работу в ночное время определяется путем деления должностного оклада (часовой тарифной ставки работника) с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.	Работа, выполняемая работником в период с 22 часов до 6 часов.
	4.2. сверхурочная работа	Выплата рассчитывается в соответствии со статьей 152 ТК РФ. Время, отработанное сверхурочно, оплачивается сверх заработной платы, начисленной работнику в пределах установленной для него продолжительности рабочего времени из расчета полуторной (за первые два часа) либо двойной (за последующие часы) тарифной ставки или должностного оклада с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных системой оплаты труда, на одинарную тарифную ставку или одинарный должностной оклад.	Работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

№ п/п	Наименование выплаты	Периодичность и размер/порядок расчета размера выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
	4.3. работа в выходные и нерабочие праздничные дни	Выплата устанавливается в соответствии со статьей 153 ТК РФ в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки либо в одинарном размере с предоставлением дополнительного дня отдыха.	Работа, выполняемая работником в выходные и нерабочие праздничные дни, сверх месячной нормы рабочего времени.
	4.4. совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	Выплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в процентах к должностному окладу либо абсолютном размере.	Дополнительная работа по другой или такой же профессии, выполняемая с письменного согласия работника наряду с работой, определенной трудовым договором, в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены).
	4.5. расширение зон обслуживания, увеличение объема работ	Выплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в процентах к должностному окладу либо абсолютном размере.	Поручаемая работнику с его согласия дополнительная работа по такой же профессии (должности).

3.3. Размеры либо порядок расчета размера и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и (или) в дополнительных соглашениях к ним.

4. Общие положения установления стимулирующих выплат для всех категорий работников

4.1. К стимулирующим выплатам относятся надбавки, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу, предусмотренную трудовыми договорами работников и (или) дополнительными соглашениями к ним.

4.2. В зависимости категории работников могут устанавливаться следующие виды стимулирующих выплат.

4.2.1. Для научных работников:

- премии;
- надбавка за индивидуальный показатель результативности научной деятельности;
- надбавка за руководство научным подразделением;
- надбавка за руководство госбюджетными темами научно-исследовательских работ;

- надбавка за научное руководство аспирантами;
- надбавка за привлечение финансирования;
- надбавки за дополнительные научно-организационные обязанности;
- надбавки на период адаптации к профессиональной деятельности;
- стимулирующие надбавки.

4.2.2. Для работников, занимающих должности, не относящиеся к научным:

- премии;
- надбавка за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы (далее – надбавка за качество и интенсивность).

4.3. Стимулирующие выплаты не являются гарантированными выплатами и зависят от финансового обеспечения учреждения, наличия фонда оплаты труда, достижения показателей эффективности деятельности учреждения, а также от исполнения работником надлежащим образом своих трудовых функций и достижения критериев эффективности деятельности. Выплаты устанавливаются в соответствии с утвержденным настоящим Положением порядком.

4.4. Решение о введении стимулирующих выплат и условиях их осуществления, о прекращении таких выплат принимается ТИБОУ ДВО РАН самостоятельно в одностороннем порядке в пределах фонда оплаты труда с учетом финансового обеспечения учреждения. Финансирование стимулирующих выплат осуществляется за счет Финансового обеспечения.

4.5. Работники, относящиеся к одной и той же категории должностей, могут получать разные размеры стимулирующих выплат, исходя из сложности, значимости, ответственности работы, с учетом условий труда.

Конкретный размер стимулирующих выплат может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере и максимальным уровнем не ограничен.

4.6. Условия получения стимулирующих выплат, критерии и показатели, определяющие достижение этих условий, устанавливаются в соответствии с Положением.

5. Порядок установления премий

5.1. Общие положения

5.1.1. Премии могут устанавливаться в целях поощрения работников за выполненную работу, а также в целях повышения эффективности их деятельности с учетом выполнения работниками установленных в учреждении показателей и критериев эффективности деятельности.

Премии являются разовыми выплатами.

5.1.2. Премии могут выплачиваться по решению работодателя, в том числе, по итогам квартала, по итогам года.

При установлении премий учитываются индивидуальный результат труда каждого работника, а также характер и степень его участия в достижении коллективных результатов труда.

5.1.3. Премии выплачиваются только лицам, состоящим в трудовых отношениях с работодателем на момент издания приказа об ее выплате.

5.1.4. Премии устанавливаются приказами директора ТИБОХ ДВО РАН (лица, его замещающего) на основании представлений заместителей директора ТИБОХ ДВО РАН, ученого секретаря, руководителей структурных подразделений ТИБОХ ДВО РАН;

5.1.5. Премии не являются гарантированными выплатами и направлены на стимулирование работников ТИБОХ ДВО РАН к добросовестному труду и продолжению трудовых отношений с работодателем.

5.1.6. В случае несоблюдения работником критериев эффективности деятельности работодатель вправе устанавливать либо не устанавливать работнику премию с учетом тяжести проступка работника.

5.1.7. Премия по решению директора ТИБОХ ДВО РАН может быть установлена в абсолютном размере. В таком случае ее размер не зависит от фактически отработанного работником времени.

5.1.8. Премия по решению директора ТИБОХ ДВО РАН может быть установлена в процентах от должностного оклада (тарифной ставки). В таком случае премия рассчитывается пропорционально отработанному работником времени.

5.2. Научным работникам премии выплачиваются в следующих случаях:

- качественное и оперативное выполнение заданий особой важности;
- выполнение срочных работ;
- выполнение однократных заданий директора ТИБОХ ДВО РАН, в том числе, за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- защита диссертации на соискание ученой степени кандидата наук;
- защита диссертации на соискание ученой степени доктора наук;
- достижение высоких научных результатов в фундаментальных и поисковых исследованиях, соответствующих мировому уровню;
- высокое качество и эффективность исследований по результатам работы (по завершении работы, этапа);
- своевременное и качественное исполнение научными работниками своих должностных обязанностей за отчетный период (квартал, год);
- за разработку эффективных, инициативных предложений по совершенствованию научной деятельности;
- коммерциализацию результатов работ, выполненных за счет средств федерального бюджета, участие в выставках, достижения в инновационной деятельности ТИБОХ ДВО РАН и др.;
- за участие в организации и проведении научных мероприятий (конференций, семинаров и т.д.);
- за проведение научно-популярных мероприятий, проводимых в ТИБОХ ДВО РАН, а также от имени ТИБОХ ДВО РАН, направленных на популяризацию науки;

- по результатам конкурсов, проводимых в ТИБОХ ДВО РАН в соответствии с Положением, принятым Ученым советом.

5.3. Для работников, чьи должности не относятся к категории научных, премии выплачиваются в следующих случаях:

- качественное и оперативное выполнение заданий особой важности;
- выполнение срочных работ;
- выполнение однократных заданий директора ТИБОХ ДВО РАН, в том числе, за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- увеличение объема работ, связанных с содействием выполнению (техническое, финансовое, иное сопровождение) научно-исследовательских работ, работ по договорам на создание научно-технической продукции и информации; договорам на проведение научно-технических экспертиз и других научных исследований; фундаментальных, поисковых, прикладных, опытно-конструкторских научных работ и прогнозов, международных программ и контрактов.

6. Порядок и условия установления стимулирующих выплат для научных работников

6.1. Научным работникам могут устанавливаться стимулирующие выплаты, перечисленные в пункте 4.2. настоящего Положения.

6.2. Премии устанавливаются научным работникам в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

6.3. Надбавка за индивидуальный показатель результативности научной деятельности устанавливается научным работникам в соответствии с приложением №2 Положения.

6.4. За руководство научным подразделением устанавливается ежемесячная надбавка его научному руководителю пропорционально числу ставок в научном подразделении в размере, определяемом приказом директора ТИБОХ ДВО РАН.

Надбавка устанавливается за фактически отработанное время.

6.5. За руководство госбюджетными темами научно-исследовательских работ со сроками выполнения не менее трех лет устанавливается ежемесячная надбавка в размере, определяемом приказом директора ТИБОХ ДВО РАН.

Надбавка устанавливается за фактически отработанное время.

6.6. Надбавка за научное руководство аспирантами – выплачиваются в зависимости от количества аспирантов, над которыми осуществляется руководство из расчета 50 часов в год на каждого аспиранта.

Надбавка устанавливается за фактически отработанное время.

6.7. Надбавка за привлечение финансирования – надбавка устанавливается за увеличение объема работ, связанное с участием в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области научных исследований, международных программ, контрактов, в выполнении работ по договорам на создание научно-технической продукции и информации, договорам на

проведение научно-технических экспертиз и научных исследований. Надбавка выплачивается по факту получения учреждением денежных средств, размер надбавки устанавливается в размере согласно смете.

Надбавка не зависит от фактически отработанного времени.

6.8. Надбавка за дополнительные научно-организационные обязанности – устанавливается научным работникам, выполняющим помимо научных исследований, значительные объемы постоянных поручений научно-организационного характера (руководство секциями Ученого совета, научными советами и комиссиями, редактирование научных изданий, руководство неструктурными научными подразделениями, замещение должности зав. лабораторией и т.п.).

Надбавка не зависит от фактически отработанного времени.

6.9. Надбавки на период адаптации к профессиональной деятельности:

6.9.1. Молодым научным работникам в возрасте до 35 лет включительно, впервые принятым на работу в соответствии с полученной специальностью в течение одного года со дня получения диплома о высшем образовании, ежемесячно выплачивается надбавка в размере 10% от оклада, а имеющим диплом с отличием – в размере 20% от оклада. Надбавка выплачивается в течение трех лет со дня получения диплома о высшем образовании.

6.9.2. Молодым ученым в возрасте до 35 лет включительно в течение трех лет после присуждения ученой степени ежемесячно выплачивается надбавка в размере 10% от оклада.

6.10. Стимулирующие надбавки научным работникам устанавливаются при условии своевременного и добросовестного исполнения работником обязанностей, возложенных на него на основании трудового договора, должностной инструкции, приказов директора ТИБОХ ДВО РАН.

6.11. Размеры надбавок устанавливаются приказами директора ТИБОХ ДВО РАН на основании представлений заместителей директора, ученого секретаря ТИБОХ ДВО РАН, руководителей научных подразделений, руководителей грантов, ответственных исполнителей по договорам НИР.

7. Условия установления стимулирующих выплат в случае ненадлежащего исполнения работником должностных обязанностей, других нарушений

7.1. В случае нарушения работником при осуществлении трудовой функции критерия (критериев) эффективности деятельности, ненадлежащего исполнения работником своих должностных обязанностей, выявления других нарушений, вопрос об установлении такому работнику стимулирующей выплаты, а также о ее размере решается с учетом тяжести допущенных работником нарушений и иных обстоятельств. Нарушения должны быть зафиксированы документально.

Порядок и условия установления стимулирующих выплат в вышеуказанных случаях не распространяются на надбавки на период адаптации к профессиональной деятельности.

7.2. Факт применения к работнику дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка учитывается при выплате лишь тех входящих в состав заработной платы стимулирующих выплат, которые начисляются за период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание.

7.3. Условия, которые учитываются при установлении стимулирующей выплаты конкретному работнику:

- наличие дисциплинарного взыскания (замечание, выговор);
- ненадлежащее исполнение работником своих должностных обязанностей, зафиксированное документально (фиксация трудового проступка, объяснения работника) без привлечения работника к дисциплинарной ответственности;
- несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных актов, приказов и распоряжений руководства, зафиксированное документально (фиксация трудового проступка, объяснения работника) без привлечения работника к дисциплинарной ответственности;
- несоблюдение требований охраны труда, противопожарной безопасности, техники безопасности, карантинных мероприятий, зафиксированное документально (фиксация трудового проступка, объяснения работника) без привлечения работника к дисциплинарной ответственности;
- наличие документально обоснованных замечаний со стороны заместителей руководителя, руководителя структурного подразделения, руководителей других подразделений;
- наличие замечаний и санкций контролирующих органов (в том числе по результатам проверок), замечаний органов и организаций, уполномоченных на проведение проверок;
- привлечение работника к административной ответственности в связи с его работой в учреждении;
- несоблюдение сохранности имущества, материальных ценностей учреждения, зафиксированное документально (фиксация трудового проступка, объяснения работника) без привлечения к дисциплинарной ответственности.

7.4. При выявлении нарушений, предусмотренных пунктом 7.3. настоящего Положения, допущенных научными работниками, соответствующая информация в письменном виде предоставляется директору ТИБОХ ДВО РАН. Вопрос об установлении такому работнику стимулирующей выплаты, а также о ее размере решается с учетом тяжести допущенных научным работником нарушений и иных обстоятельств. Стимулирующая выплата устанавливается на основании приказа директора ТИБОХ ДВО РАН.

7.5. При выявлении нарушений, предусмотренных пунктом 7.3. настоящего Положения, допущенных работниками, чьи должности не относятся к научным, руководитель подразделения представляет в отдел кадров ТИБОХ ДВО РАН докладную записку с описанием обстоятельств нарушения, допущенного работником, и письменное объяснение самого работника для установления данной надбавки с учетом выявленных нарушений.

Отдел кадров ТИБОХ ДВО РАН рассматривает представленные документы и рекомендует директору ТИБОХ ДВО РАН установить надбавку за качество и интенсивность конкретному работнику с учетом либо без учета выявленных нарушений. Принятие решения зависит от тяжести проступка и обстоятельств, при которых он был совершен.

7.6. При назначении премий для всех категорий работников работодателем учитываются обстоятельства возникновения либо отсутствия условий, предусмотренных пунктом 7.3 настоящего Положения.

8. Условия оплаты труда руководителей ТИБОХ ДВО РАН, их заместителей, главного бухгалтера

8.1. Условия оплаты труда директора ТИБОХ ДВО РАН 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.

8.2. Размер оклада директора ТИБОХ ДВО РАН определяется Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости ТИБОХ ДВО РАН, и указывается в трудовом договоре руководителя ТИБОХ ДВО РАН либо в дополнительном соглашении к нему.

8.3. Оклады заместителей директора, главного бухгалтера и научного руководителя ТИБОХ ДВО РАН устанавливаются на 10-30% ниже оклада директора ТИБОХ ДВО РАН.

8.4. Директору ТИБОХ ДВО РАН устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

8.5. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю ТИБОХ ДВО РАН осуществляется по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации за достижение высоких результатов работы руководителя ТИБОХ ДВО РАН с указанием размера такой выплаты.

8.6. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются директору ТИБОХ ДВО РАН по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности ТИБОХ ДВО РАН и их руководителей.

8.7. Директору ТИБОХ ДВО РАН устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 3 Положения в зависимости от условий труда.

8.8. Заместители директора, главный бухгалтер и научный руководитель ТИБОХ ДВО РАН имеют право на получение выплат компенсационного и

стимулирующего характера в соответствии с разделами 3 и 4 Положения в зависимости от условий их труда.

8.9. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера ТИБОХ ДВО РАН и среднемесячной заработной платы работников ТИБОХ ДВО РАН (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) не может превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), установленный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20 ноября 2018 г. № 64н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 10 декабря 2018 г., регистрационный № 52945).

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
ТИБОХ ДВО РАН, утвержденному
приказом ТИБОХ ДВО РАН
от 2 декабря 2024 г. № 90-АХД

**Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам
(уровням)**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Размер оклада, руб.
1. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня		
1.1	2 квалификационный уровень (Лаборант)	20 000
1.2	3 квалификационный уровень (Старший лаборант)	20 500
1.3	4 квалификационный уровень (Лаборант-исследователь, стажер-исследователь, старший лаборант с высшим образованием)	21 400
2. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников третьего уровня		
2.1	1 квалификационный уровень (Инженер)	22 200
2.2	2 квалификационный уровень (Инженер-исследователь)	22 500
2.3	3 квалификационный уровень (Ведущий электроник)	25 300
3. Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений		
3.1	1 квалификационный уровень (Младший научный сотрудник)	27 446
3.2	1 квалификационный уровень (Научный сотрудник)	29 500
3.3	2 квалификационный уровень (Старший научный сотрудник)	32 000
3.4	3 квалификационный уровень (Ведущий научный сотрудник, заведующий лабораторией)	37 000
3.5	4 квалификационный уровень (Главный научный сотрудник, ученый секретарь)	43 300
5. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
5.1	1 квалификационный уровень (Техник, оператор ЭВМ, лаборант, диспетчер)	20 300

5.2	2 квалификационный уровень (Заведующий канцелярией, заведующий хозяйством, заведующий складом, старший лаборант, старший лаборант-исследователь, старший диспетчер)	20 600
5.3	3 квалификационный уровень (Начальник хозяйственного отдела)	22 800
5.4	4 квалификационный уровень (Заведующий виварием, ведущие специалисты)	23 600
6. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"		
6.1	1 квалификационный уровень (Инженер по защите информации, инженер-программист, технолог, инженер, юрист)	25 100
6.2	2 квалификационный уровень (Инженер-энергетик)	25 700
6.3	3 квалификационный уровень (Инженер 1 категории, технолог 1 категории)	25 900
6.4	4 квалификационный уровень (Ведущий бухгалтер, ведущий экономист, ведущий специалист по кадрам, помощник директора по международным связям, ведущий технолог, ведущий инженер)	27 561
6.5	5 квалификационный уровень (Заместитель главного бухгалтера, контрактный управляющий, главный технолог)	29 752
7. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"		
7.1	1 квалификационный уровень (Начальники отделов в АУП, начальники отделов научно-вспомогательных подразделений)	32 059
7.2	2 квалификационный уровень (Главный инженер)	38 976
8. Профессиональная квалификационная группа должностей работников морского транспорта третьего уровня		
8.1	2 квалификационный уровень (Капитан механик моторного катера)	21 500
9. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
9.1	1 квалификационный уровень (Уборщик производственных и служебных помещений, уборщик территорий, сторож)	19 500
10. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		
10.1	1 квалификационный уровень (Водитель, водолаз)	20 500
10.2	2 квалификационный уровень (Аппаратчик, слесарь, столяр, токарь, электрослесарь, электрогазосварщик, маляр)	21 500

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
ТИБОХ ДВО РАН, утвержденному
приказом ТИБОХ ДВО РАН
от 2 декабря 2024 г. № 90-АХД

МЕТОДИКА

оценки результатов деятельности научных работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Тихоокеанского института биоорганической химии им. Г.Б. Елякова Дальневосточного отделения Российской академии наук

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок оценки результатов работы научных работников ТИБОХ ДВО РАН через систему критериев индивидуальных показателей результативности научной деятельности (далее – ПРНД), оказывающих существенное влияние на эффективность и развитие ТИБОХ ДВО РАН.

1.2. Директор ТИБОХ ДВО РАН создает Комиссию по подготовке предложений для Ученого совета и руководства ТИБОХ ДВО РАН по утверждению индивидуальных ПРНД из числа ведущих ученых ТИБОХ ДВО РАН. На Комиссию возлагается рассмотрение заявлений работников ТИБОХ ДВО РАН по вопросам определения их ПРНД. Окончательное решение по спорным вопросам принимает, с учетом мнения Комиссии, директор ТИБОХ ДВО РАН.

2. Оценка результатов деятельности научных работников

2.1. Надбавки за индивидуальный ПРНД устанавливаются с 1 февраля каждого года на основе индивидуального рейтинга, рассчитываемого по показателям работы научного сотрудника. Перечень таких показателей и методика определения индивидуального рейтинга определяются данным Положением

2.2. Надбавки за индивидуальный ПРНД учитываются при исчислении средней заработной платы сотрудников (для определения размера оплаты ежегодных отпусков, выплат пособий по социальному страхованию, при назначении пенсий и пр.).

2.3. Индивидуальный ПРНД научных работников является суммой баллов, определяемых в соответствии с нижеприведенной методикой.

2.3.1. **Начисление баллов за публикации в рецензируемых периодических журналах.** Начисление баллов за публикации в рецензируемых периодических журналах производится на основании последних известных на период установления надбавок импакт-факторов (ИФ) периодических журналов. ИФ журналов определяются по Scimago Journal & Country Rank либо непосредственно с сайтов

журналов. Русскоязычным источникам, имеющим переводную версию, присваивается ИФ этой версии.

Публикации в российских журналах учитываются, если журнал включен в Перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, выпускаемых в Российской Федерации, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени доктора наук, дополненный утвержденным Ученым советом перечнем журналов по профилю ТИБОХ ДВО РАН.

За публикацию статьи в рецензируемом российском или зарубежном журнале, имеющем ИФ 0,2 и более, устанавливается балл, равный ИФ журнала, умноженному на 65 или 45 соответственно. За публикацию статьи в журнале, не имеющем ИФ, или с ИФ меньше 0,2 устанавливается балл равный 9.

Баллы за публикацию статьи, написанной в соавторстве, распределяются поровну между всеми соавторами публикации. Для основного автора(ров), являющегося сотрудником ТИБОХ ДВО РАН, устанавливается повышающий коэффициент равный 1,5. Для статей, написанных в соавторстве, где первый автор не является сотрудником ТИБОХ ДВО РАН, учитывается эквивалентное равенство первого автора и сотрудника ТИБОХ ДВО РАН с учетом повышающего коэффициента 1,25. Дополнительные аффилиации сотрудников учитываются путем деления набранных баллов на их число.

2.3.2. Начисление баллов за монографии, изданные в научных издательствах и имеющие шифр ISBN, и за учебники, имеющие гриф Минобрнауки России (рекомендованные учебно-методическими объединениями). За монографии и учебники устанавливается балл, равный объему монографии в печатных листах, умноженному на 2. При наличии соавторов балл делится на общее количество авторов. Не учитываются стереотипные переиздания, балл за переработанные переиздания устанавливается пропорционально объему нового материала. Монографии и главы в коллективных монографиях, изданных за рубежом с грифом ISBN, имеют повышающий коэффициент 1,5. Не учитываются стереотипные переиздания. Включение конкретных монографий и учебников в расчет индивидуальных ПРНД, а также особенности оценки глав в коллективных монографиях, принимается специальным решением Ученого совета.

2.3.3. Начисление баллов за участие в конференциях. Баллы начисляются за представленные на международных, всероссийских и региональных конференциях стендовые, устные и приглашенные доклады. Учитываются доклады на конференциях, проводимых в формате онлайн, при условии публикации сборника тезисов докладов в электронном или печатном виде или размещения тезисов доклада на сайте конференции.

Устные доклады на всероссийских и региональных конференциях оцениваются в 4 балла, на международных – 6 баллов.

Доклады продолжительностью 30 минут и более на всероссийских и региональных конференциях оцениваются в 8 баллов, на международных – 10 баллов.

За стендовый доклад присваивается 2 балла.

Тип доклада определяется на основании официальных отчетов о программе конференции, а в отсутствие таковой – по печатным материалам конференции.

При наличии соавторов половину баллов за выступление получает докладчик, вторая половина делится поровну между остальными соавторами доклада; доли; меньшие 10%, округляются до 10%. Если участие в конференции было заочным, но тезисы доклада опубликованы с присвоением DOI, то данным материалам присваивается 2 балла, которые делятся на всех авторов. Дополнительные аффилиации сотрудников учитываются путем деления набранных баллов на их число.

За публикацию материалов конференции в рецензируемых журналах, входящих в международные и российские базы данных, устанавливается балл равный 9.

За статьи в сборниках, имеющих гриф ТИБОХ ДВО РАН, устанавливается балл равный 8.

За статьи в прочих сборниках устанавливается балл равный 4,5.

Баллы за публикацию статьи, написанной в соавторстве, распределяются поровну между всеми соавторами публикации. Дополнительные аффилиации сотрудников учитываются путем деления набранных баллов на их число.

За участие в конференциях, материалы которых не опубликованы, баллы не начисляются.

Включение конкретных конференций в расчет индивидуальных ПРНД принимается специальным решением ученого совета.

2.3.4. Начисление баллов за патенты. За патент, являющийся результатом выполнения бюджетных НИР, устанавливается балл 20. Для патентов, полученных с соавторами, балл делится на общее число авторов.

2.3.5. Начисление баллов за руководство соискателями ученой степени. За руководство работающим в ТИБОХ ДВО РАН аспирантом или соискателем ученой степени, защитившим кандидатскую диссертацию, устанавливается балл 30, получаемый научным руководителем в год издания приказа о выдаче диплома кандидата наук. При совместном руководстве аспирантом или соискателями ученой степени балл за руководство делится на число соруководителей.

2.3.6. Индивидуальный ПРНД научных работников, работающих по совместительству, умножается на коэффициент, равный отношению продолжительности рабочего времени совместителя в месяц к нормальной продолжительности рабочего времени штатного работника на аналогичной должности. При этом в расчет принимаются только те результаты, которые получены при работе в ТИБОХ ДВО РАН и официально к ней отнесены (наличие наименования ТИБОХ ДВО РАН, как места выполнения работы, в публикациях, материалах конференций и иных результатах научной деятельности, учитываемых при расчете индивидуального ПРНД). Для работников, поступивших на работу в ТИБОХ ДВО РАН не ранее, чем за 2 года до года выплаты надбавок

стимулирующего характера, при расчете индивидуального ПРНД учитываются их результаты, полученные по основному месту работы.

2.3.7. Авторам публикации, являющимся внешними совместителями установить коэффициент 0,5.

2.3.8. С целью закрепления в научных учреждениях молодых исследователей, не являющихся аспирантами очной формы обучения, в течение 4 лет после окончания высшего учебного заведения их индивидуальный ПРНД устанавливается путем умножения индивидуального ПРНД, вычисленного по вышеприведенным правилам, на повышающий коэффициент 2. Для аспирантов, работающих в ТИБОХ ДВО РАН по внутреннему совместительству, устанавливается повышающий коэффициент 2, который применяется в случае, если сотрудник был аспирантом не менее 4 календарных месяцев в рассматриваемом году. Для сотрудников, защитивших кандидатскую диссертацию в возрасте до 35 лет, устанавливается повышающий коэффициент 1,5 в год издания приказа о выдаче диплома кандидата наук диссертации.

3. Порядок назначения надбавок за индивидуальный ПРНД

3.1. Для начисления надбавок за индивидуальный ПРНД собираются анкеты от научных работников ТИБОХ ДВО РАН. Подача анкет происходит до 31 декабря текущего года, рассмотрение анкет и вынесение решений производятся не позднее одного месяца после окончания срока подачи анкет.

3.2. Обязанности по учету индивидуальных ПРНД научных работников возлагаются на сотрудников Отдела научной информации ТИБОХ ДВО РАН. Работники и заведующие лабораториями несут ответственность за достоверность предоставляемых в анкетах данных. Анкеты, оформленные не по правилам, а также не представленные в утвержденные сроки, не рассматриваются.

3.3. Решения дирекции ТИБОХ ДВО РАН и его Ученого совета, касающиеся реализации процедуры назначения стимулирующих выплат научным работникам, включая общие размеры Фонда и его долей, процедуру расчетов, список учтенных конференций, монографий и лекционных курсов, публикуются на внешнем сайте ТИБОХ ДВО РАН.