

## МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ

Первичной профсоюзной  
организации СИФИБР СО РАН  
« 25 » 10 2017 г.,  
протокол № 21  
Председатель профкома, к.б.н.

В.А.Осколков.

## УТВЕРЖДАЮ:

Директор СИФИБР СО РАН, д.б.н.

В.И. Воронин

2017 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Сибирского института физиологии и биохимии растений Сибирского отделения Российской академии наук (СИФИБР СО РАН)**

### I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Сибирский институт физиологии и биохимии растений Сибирского отделения Российской академии наук (далее соответственно - Положение, Институт), разработано в соответствии с 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" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, N 33, ст. 3852; N 40, ст. 4544; 2010, N 52, ст. 7104; 2012, N 21, ст. 2652; N 40, ст. 5456; 2013, N 5, ст. 396; 2014, N 4, ст. 373), нормативно-правовыми актами и методическими документами Минздравсоцразвития России, Уставом СИФИБР СО РАН, с учетом приказа Федерального агентства научных организаций от 15 апреля 2016 № 16н «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений сферы научных исследований и разработок, подведомственных Федеральному агентству научных организаций» (далее – Примерное положение ФАНО России), и устанавливает системы оплаты труда работников Института, включая размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования работников.

2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Института, за счет всех источников.

3. Система оплаты труда работников Института устанавливается настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. При утверждении положения об оплате труда



работников Института учитывается мнение представительного органа работников. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4. Система оплаты труда работников Института ориентирована на стимулирование улучшения качества и увеличения объема работ, выполняемых работниками, и обеспечивает дифференциацию оплаты труда работников, т.е. устанавливает зависимость размера оплаты труда работников от эффективности их деятельности.

5. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальным нормативным актом Института о выплатах социального характера или коллективным договором.

6. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников Института, как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников Института, 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. Основные условия оплаты труда конкретного работника устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом с работником Института. Изменения в основные условия оплаты труда конкретного работника оформляются дополнительным соглашением к трудовому договору. 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, и устанавливается в пределах фонда оплаты труда, образованного из всех источников финансирования.

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. Основные понятия и определения:**

9.1. *Заработная плата (оплата труда работника)* – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты



(доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

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

9.3. *Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы* – минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

9.4. *Совмещение профессий (должностей)* – выполнение работником с его письменного согласия в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности);

9.5. *Совместительство* – выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

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

10. Система оплаты труда работников Института 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;

– настоящего Положения;

– рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением комиссии;

– мнения представительного органа работников;

– систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени,



нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

11. В Институте устанавливается повременная система оплаты труда, если трудовым договором с работником не предусмотрено иное.

Повременная система оплаты труда предусматривает, что величина заработной платы работников зависит от фактически отработанного ими времени, учет которого ведется в соответствии с документами учета рабочего времени (табелями). Для отдельных работников Правилами трудового распорядка и трудовым договором может устанавливаться ненормированный рабочий день, работа в режиме гибкого графика рабочего времени, суммированный учет рабочего времени. Суммированный учет рабочего времени осуществляется по итогам учетного периода (год). При этом переработка в одни дни (недели) может погашаться недоработкой в другие дни (недели), с тем, чтобы в пределах определенного учетного периода общая продолжительность рабочего времени не превышала нормального числа рабочих часов для этого периода (ст. 104 ТК РФ).

12. Заработная плата работников Института включает в себя следующие виды выплат:

- оклад (должностной оклад) (Приложение 1 - 3);
- доплаты компенсационного характера (Раздел IV);

Надбавки стимулирующего характера выплачиваются при наличии финансовых возможностей Института (Разделы V, VII).

13. Оклады (должностные оклады) работникам Института устанавливаются на основании отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ) или к разрядам выполняемых работ. Квалификация работника и сложность выполняемых им работ учитываются в размерах должностных окладов и доплатах к окладам, рассчитанных на основании повышающих коэффициентов к окладам.

14. Размеры окладов (должностных окладов) и распределение должностей по профессиональным группам приведены в приложениях к настоящему Положению:

- должностные оклады должностей научных работников и руководителей структурных подразделений сферы научных исследований и разработок (Приложение № 1);

- должностные оклады по общеотраслевым должностям руководителей и специалистов (Приложение № 2);

- должностные оклады по разрядам выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (Приложение № 3).

15. Оклады (должностные оклады) пересматриваются Институтном, в случае, если они установлены в меньшем размере, чем настоящим Положением. Принятие настоящего Положения не является основанием для снижения окладов (должностных окладов), если они установлены в большем размере, в том числе в учреждениях, участвовавших в реализации постановления Правительства Российской Федерации от 22 апреля 2006 г. N 236 "О



реализации в 2006 - 2008 годах пилотного проекта совершенствования системы оплаты труда научных работников и руководителей научных учреждений и научных работников научных центров Российской академии наук" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2006, N 18, ст. 2003; 2007, N 16, ст. 1913; N 38, ст. 4546) с учетом последующей индексации окладов (должностных окладов).

16. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений Института, за исключением оклада (должностного оклада) заместителя главного бухгалтера, устанавливаются на 10-30% ниже окладов (должностных окладов) руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений.

17. Доплаты и надбавки к окладу (должностному окладу) устанавливаются работникам на определенный срок либо на период времени выполнения дополнительной работы или выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, либо до отмены.

18. Размер оклада (должностного оклада), доплат и надбавок к нему указываются в трудовом договоре или дополнительном соглашении с работником. Изменение размера указанных выплат может производиться по соглашению сторон трудового договора.

19. Корректировка базового оклада (базовый должностной оклад) производится в соответствии с решениями Правительства РФ об увеличении оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, и также на основании приказов ФАНО России.

20. Руководитель Института приказом по учреждению устанавливает размеры окладов (должностных окладов), повышающие коэффициенты к окладам, иные основные условия оплаты труда конкретным работникам по должностям, предусмотренным настоящим Положением, с учетом требований к профессиональной квалификации по занимаемой должности, стажа работы и др.

### **III. Формирование фонда оплаты труда работников Института**

21. Планирование годового объема фонда оплаты труда (далее - ФОТ) работников Института, направляемый на выплату окладов, доплат и надбавок компенсационного характера и выплат стимулирующего характера, осуществляется при формировании Плана финансово-хозяйственной деятельности Института на календарный год и формируется из всех источников финансирования, включая:

- средства субсидий, полученных на финансовое обеспечение выполнения Государственного задания (далее - ГЗ) из федерального бюджета;
- не менее одной трети средств экономии средств субсидий, полученных на финансовое обеспечение выполнения Государственного задания;
- из средств, полученных в рамках иной приносящей доход деятельности.

При формировании ФОТ на квартал текущего года учитывается отношение средней заработной платы научных работников к средней заработной плате работников Иркутской области, указанных в Плане



мероприятий по повышению эффективности деятельности Института («Дорожная карта»), совершенствованию системы оплаты труда на текущий год.

22. Фонд оплаты труда работников Института, сформированный из средств субсидий на выполнение Государственного задания, включает:

22.1. Гарантированную часть фонда заработной платы, состоящую из должностных окладов, доплат, надбавок, компенсационных выплат с учетом районного коэффициента к данным выплатам работников, принятых на ставки с содержанием за счет субсидии на выполнение Государственного задания.

22.2 Фонд стимулирующих выплат (далее - ФСВ), на образование которого направляется не менее 20 % от фонда оплаты труда, формируемого из средств субсидии на выполнение Государственного задания.

23. Размер фонда стимулирующих выплат, формируемого из средств, полученных в рамках иной приносящей доход деятельности, определяется наличием средств в фонде оплаты труда, сформированном в рамках накладных расходов.

24. Размеры и срок, на который устанавливается определенный вид надбавки конкретному работнику, устанавливается приказом директора.

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

25. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам Института устанавливаются выплаты компенсационного характера.

26. Доплаты и надбавки компенсационного характера устанавливаются в соответствии с действующим законодательством, настоящим Положением и фактическими условиями труда каждого работника и указываются в его трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору).

27. 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 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 4 февраля 2008 г., регистрационный N 11081; Российская газета, 2008, N30), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. N 738н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный N 13145; Российская газета, 2009, N 15), от 17 сентября 2010 г. N 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный N 18714; Российская газета, 2010, N 237) и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. N 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный N 32284; Российская газета, 2014, N 118), работникам Института осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:



а) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);

б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (ст. 315-317 ТК РФ);

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);

4) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием.

28. Оплата труда работников Института, 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.

29. В районах с особыми климатическими условиями к заработной плате работников Института применяются:

а) районные коэффициенты;

б) коэффициенты за работу в пустынных и безводных местностях;

в) коэффициенты за работу в высокогорных районах;

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

Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

30. 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 Института устанавливается доплата по соглашению сторон:

- доплата за *выполнение обязанностей временно отсутствующего работника* (ст. 151 ТК РФ). Размер и сроки установления доплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, перечень обязанностей и (или) объем выполняемых работ устанавливаются сторонами в дополнительном соглашении к трудовому договору и утверждается приказом директора, или только на основании приказа директора по соглашению сторон;

- доплата за *совмещение должностей, профессий* (ст. 149, 151 ТК РФ). Размер и срок доплаты устанавливается по соглашению сторон на основании приказа директора, с учетом содержания и объема дополнительной работы, указанных в должностной инструкции по совмещаемой должности.

При совмещении профессий рабочих наименование и разряд совмещаемой Профессии устанавливаются в трудовом договоре, размер доплаты за совмещение профессий устанавливается на основании приказа директора по соглашению сторон;



- доплата за расширение зон обслуживания (ст.151 ТК РФ), устанавливается рабочим, для которых установлена норма зоны обслуживания; размер доплаты устанавливается приказом директора.

31. Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей (гараж), имеющих 1 и 2 класс (водитель 1-го класса — с категориями В, С, Д и Е; водитель 2-го класса — с категориями В, С, Е или только Д (Д или Е); водитель 3-го класса — с разрешенными категориями В или С или только Д). Надбавка за классность устанавливается в процентах от должностного оклада в следующем размере:

- водителям автомобилей, имеющим 1 класс:

– 25% от оклада

- водителям автомобилей, имеющим 2 класс:

– 10% от оклада.

32. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждений за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Трудовой кодекс Российской Федерации) и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, N 30, ст. 3640).

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 (ст. 154 ТК РФ).

33. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, установленном в соответствии с Законом Российской Федерации от 21.07.1993 № 5485-1 «О государственной тайне», постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны», Разъяснением о порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19.05.2011 № 408н, приказом ФАНО России от 13.11.2014 № 36н «О ежемесячных процентных надбавках к должностному окладу государственных гражданских служащих центрального аппарата и территориальных органов Федерального агентства научных организаций, работников организаций, подведомственных Федеральному агентству научных организаций, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны» и другим законодательством Российской Федерации. Ежемесячные процентные надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются приказом, издаваемым не реже одного раза в год, в соответствии с фактической осведомленностью работников о сведениях,



составляющих государственную тайну, на основании служебной записки режимно-секретного подразделения.

34. 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. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

## **V. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

### ***Общие положения***

35. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. N 818 (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 1 февраля 2008 г., регистрационный N 11080; Российская газета, 2008, N 28), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. N 739н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный N13146; Российская газета, 2009, N 15) и от 17 сентября 2010 г. N 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный N 18714; Российская газета, 2010, N 237), работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

36. Выплаты стимулирующего характера, обеспечивающие реализацию Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», производятся при наличии в распоряжении Института финансовых ресурсов, выделяемых на эти цели, или при наличии экономии фонда оплаты труда, экономии средств субсидии на выполнение государственного задания, финансовых средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Института, после оплаты прямых затрат и обязательных платежей, связанных с приносящей доход деятельностью.

37. Настоящее Положение определяет виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников. Положение распространяет свое действие на всех работников.

38. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимается Институтом самостоятельно.



39. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения производятся за счет и в пределах фонда оплаты труда, сформированного как из средств субсидий, полученных на финансовое обеспечение выполнения Государственного задания из федерального бюджета, так и из средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

40. К выплатам стимулирующего характера, регулируемым данным положением, относятся следующие выплаты, направленные на стимулирование работников учреждений:

- выплаты за интенсивность труда и высокие результаты работы;
- выплаты за дополнительный объем работ;
- премиальные выплаты.

41. Размер указанных выплат устанавливается в процентах к должностному окладу (ставке) без учета других выплат компенсационного характера или в абсолютном размере. Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничены.

42. При наступлении у работника права на изменение размеров стимулирующих надбавок в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

43. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств из федерального бюджета, директор Института имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок и доплат, либо пересмотреть их размеры.

44. Директор Института принимает решение о назначении стимулирующих выплатах:

- заместителям директора, главному бухгалтеру, ученому секретарю, иным работникам, подчиненным непосредственно директору – единолично;
- руководителям структурных подразделений, специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям директора и ученому секретарю, по представлению заместителей директора и ученого секретаря;
- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях Института, – по представлению руководителей структурных подразделений, заместителей директора по научной работе;
- членам временного научного коллектива по представлению ответственного руководителя темы, проекта, договора.

45. Выплаты стимулирующего характера директору Института осуществляются в соответствии с условиями, определяемыми ФАНО России.

46. *Выплата Работниками за интенсивность труда и высокие результаты работы: размер, порядок и условия установления.*

46.1. Выплата за интенсивность труда и высокие результаты работы устанавливается за:

- исполнение работником должностных обязанностей в условиях, отклоняющихся от установленных трудовым договором и должностной инструкцией (сложность, срочность и повышенное качество работ) – до 30 процентов от оклада;



- выполнение возникающих дополнительных работ, а также более сложных и ответственных поручений, чем предусматривает занимаемая должность- до 30% оклада;

- выполнение функций, не входящих в должностные обязанности работника- до 30% оклада;

- организацию, проведение, участие в подготовке конференций, семинаров, выставок и других мероприятиях различных уровней - до 20% оклада;

- своевременное, качественное выполнение заданий по материально-техническому снабжению, эффективному и целевому использованию материальных ценностей- до 10% оклада;

- отсутствие жалоб, претензий к результатам работ при выполнении отдельных поручений - до 10% оклада;

- руководителям структурных подразделений за эффективное руководство - до 30% оклада.

46.2. Надбавка, указанная в п.46.1, устанавливается работникам индивидуально на определенный срок (месяц, квартал, год), но не более чем на год, в соответствии с приказом директора института.

46.3. Конкретный размер надбавки за интенсивность устанавливается работникам в процентах к должностному окладу (ставке) пропорционально доле занимаемой штатной единицы или в абсолютном размере не более одного должностного оклада.

46.4. Кроме того в пределах средств, получаемых Институтом по иной приносящей доход деятельности (в рамках договоров, контрактов, соглашений) может быть выплачена надбавка за интенсивность труда при выполнении дополнительного объема работ работникам научных подразделений, а также в случае выполнения работником обязанностей, не предусмотренных в должностной инструкции.

47. *Надбавка за выполнение дополнительного объема работ устанавливается с учетом следующих показателей эффективности деятельности работника:*

- использование новых эффективных технологий в процессе работы- до 20% оклада;

- своевременность выполнения предписаний контролирующих органов и инициативность в устранении выявленных нарушений - до 25% оклада;

- участие в подготовке проектов положений, инструкций, приказов, соглашений, локальных нормативных актов, планов, отчетов, аналитических и информационных материалов - до 30% оклада;

Указанная в п.47 настоящего Положения надбавка, устанавливается каждому работнику индивидуально в соответствии с приказом директора института.

48. Надбавки выплачиваются одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.



49. Размер надбавки за интенсивность труда может быть снижен (в том числе до полной отмены надбавки) в случае наложения дисциплинарного взыскания на работника.

50. Научным работникам, принимающих участие в выполнении НИР в рамках Государственного задания, кроме того, выплачиваются надбавка по индивидуальным показателям результативности научной деятельности работника (далее - ПРНД), которые устанавливаются с учетом следующих показателей эффективности деятельности работника:

- количество и качество публикаций;
- участие в научных конференциях;
- научно-педагогической работы;
- разработка патентов и других РИД;
- повышение профессионального уровня (защита диссертаций);

Порядок и условия применения стимулирующих выплат научным работникам регламентируются «Положением об оценке эффективности деятельности научных работников СИФИБР СО РАН при реализации условий эффективного контракта»

Размер надбавки за 1 балл ПРНД и сумма надбавки каждому научному работнику устанавливается в начале каждого календарного года приказом директора на основании решения рейтинговой комиссии. Для выплаты этого вида надбавки направляется не менее 20% фонда стимулирующих выплат по институту. Источником выплаты этого вида надбавки являются средства субсидии на выполнение Государственного задания.

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

51. Условия оплаты труда руководителей Института определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 16, ст. 1958).

52. Размер должностного оклада руководителя Института определяется Федеральным агентством научных организаций в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости Института, и отражается в трудовом договоре, либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем Института.

53. Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера Института устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителя Института приказами по Институту.

54. Выплаты стимулирующего характера руководителю Института выплачиваются по решению Федерального агентства научных организаций с учетом достижения показателей эффективности деятельности Института и руководителя.



55. Руководителю Института устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой III настоящего Положения в зависимости от условий труда.

56. Заместители руководителей Института и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами IV, V и VII настоящего Положения в зависимости от условий их труда.

## **VII. Порядок и условия премирования работников Института**

57. Работникам института в целях поощрения могут производиться премиальные выплаты:

- премия по итогам работы за год (квартал);
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- единовременная премия.

58. Премияльный фонд Института формируется:

– из средств субсидии на выполнение Государственного задания:

а) часть фонда стимулирующих выплат научным работникам и руководителям Института.

б) часть фонда заработной платы, сформированного для выплаты премий остальным работникам Института;

в) экономии фонда заработной платы, образовавшейся к концу года;

– из средств, полученных в рамках иной приносящей доход деятельности: по договорам, контрактам, грантам, проектам и т.д.

59. Решение о размерах премиального фонда подразделений, направляемого на ежемесячные, квартальные и годовые премии, принимает директор на основании произведенных ПЭО расчетов планового и фактического фонда оплаты труда этих подразделений на текущий год, с учетом соотношения средней заработной платы вспомогательного персонала и административно-управленческого персонала к средней заработной плате работников научных подразделений.

60. Премирование по итогам работы производится с учетом личного вклада работника в общий результат работы Института.

61. Право на получение премии по итогам работы за год (квартал) имеют работники, состоящие на момент премирования в трудовых отношениях с Институтом. В случае увольнения работника в течение года по собственному желанию премия по итогам работы не выплачивается.

62. Премирование научных сотрудников и руководителей основных структурных подразделений Института осуществляется за выполнение фундаментальных и прикладных исследований по важнейшим направлениям, повышение научного уровня, значимости и эффективности проводимых научных исследований. Основанием для премирования научных сотрудников и руководителей основных структурных подразделений Института является:

а) успешное выполнение НИР в рамках Государственного задания, и выполнение показателей, утвержденных ФАНО;



- б) своевременное и качественное выполнение научными работниками своих должностных обязанностей;
- в) достижение научных результатов мирового уровня;
- г) создание охраняемых результатов интеллектуальной деятельности;
- д) высокое качество и эффективность исследований по результатам работы (по завершению работы, этапа);
- е) разработка эффективных методов практического применения результатов фундаментальных исследований, достижения в инновационной деятельности Института;
- ё) результаты конкурсов, проводимых в Институте в соответствии с положениями об этих конкурсах;
- ж) участие в выставках, участие в организации и проведении научных мероприятий;
- з) разработка или освоение новых методических приемов, создание новых лабораторных экспериментальных установок;
- и) разработка и реализация эффективных инициативных предложений по совершенствованию научной деятельности;
- к) защита диссертации молодыми учеными;
- л) руководство диссертантами и консультирование диссертантов;
- м) успешное выполнение работы по интеграции науки и образования;

63. Премирование работников вспомогательных подразделений осуществляется за успешное выполнение Государственного задания, за содействие в достижении высокого уровня фундаментальных исследований и разработок, за достигнутые результаты в работе при выполнении договоров, проектов и программ, за выполнение разовых поручений, в связи с юбилейными датами.

64. Премирование заместителей директора по научной работе и ученого секретаря осуществляется в соответствии с п.п. 66 и 67 настоящего Положения.

65. Премирование работников производится на основании приказа директора Института с указанием должности работника, подразделения, в котором он работает, размера премии, установленного на основании представления руководителя структурного подразделения, или по рекомендации Ученого совета, или по инициативе директора с указанием источника выплаты премии (за счет ГЗ, за счет средств от иной приносящей доход деятельности).

66. Фонд премирования за выполнение особо важных и срочных работ и единовременного поощрения (далее – Фонд ОСВР) формируется за счет средств субсидии на выполнение государственного задания, в размере не более 10% от годового фонда стимулирующих выплат по институту, за счет экономии фонда заработной платы, за счет средств, полученных в рамках иной приносящей доход деятельности: по договорам, контрактам, грантам, проектам и т.д.

67. Премирование за выполнение особо важных и срочных работ осуществляется с учетом:

- успешного и добросовестного исполнения работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;



- инициативы, творчества и применения в работе современных форм и методов организации труда;
- качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнения порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественной подготовки и своевременной сдачи отчетности;
- участия в течение установленного периода в выполнении важных работ и мероприятий.

68. Премия за выполнение особо ответственных (важных, срочных) административных или хозяйственных работ работникам Института выплачивается за выполнение следующих видов работ:

- а) повышение рейтинга или известности Института в научном сообществе;
- б) разработку или освоение новых методических приемов, создание новых лабораторных экспериментальных установок;
- в) разработку и реализацию эффективных инициативных предложений по совершенствованию научной деятельности;
- г) за работу по организации и проведению конференций, симпозиумов, семинаров;
- д) за работу по оформлению конкурсных и иных документов по инновационным проектам;
- е) за подготовку неплановых отчетов, сведений по деятельности Института по запросам органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, ФАНО, РАН и СО РАН;
- ё) за работу с представителями контролирующих органов исполнительной власти, ФАНО России или СО РАН;
- ж) за выполнение функций представителя Института в судебных органах;
- з) за участие в разработке Коллективного договора Института;
- и) за выполнение работы по внесению изменений в локальные нормативные акты, в программное обеспечение АУП (в связи с изменением законодательства и иных нормативных актов, а также при выполнении мероприятий по указаниям ФАНО);
- к) за проведение работы по переоценке основных фондов;
- л) за выполнение работ по программам, проектам, договорам;
- м) за оформление конкурсных и иных документов по инновационным проектам (программам, договорам);
- н) за выполнение прочих работ, отнесенных директором к особо ответственным административным или хозяйственным работам;
- о) за выполнение работ по составлению годовых бухгалтерских, статистических и налоговых отчетов.

69. За счет средств Фонд ОСВР производятся выплаты к юбилейным датам работников института. Юбилейными датами считаются 50, 55 (у женщин), 60 и 70 лет, далее каждые последующие пять лет. Выплаты производятся в фиксированной сумме и составляют 3000 рублей.



70. Премирование работников производится на основании приказа директора Института с указанием должности работника, подразделения, в котором он работает, размера премии, установленного на основании представления руководителя структурного подразделения, по рекомендации Ученого совета, или по инициативе директора с указанием источника выплаты премии (за счет ГЗ, за счет средств от иной приносящей доход деятельности).

### **XIII. Материальная помощь**

71. В отдельных случаях работникам может быть выплачена материальная помощь при наличии финансовых возможностей Института.

72. Материальная помощь выплачивается за счет собственных средств Института, оставшихся после уплаты налогов, на основании решения директора Института по личному заявлению работника.

73. Материальная помощь может выплачиваться в следующих случаях:

– смерть работника в период его трудовых отношений (выплачивается членам его семьи) (в размере, не превышающем сумму установленного минимального размера оплаты труда в Российской Федерации);

– смерть близких родственников работника (родители, дети, муж, жена) (в размере, не превышающем сумму установленного минимального размера оплаты труда в Российской Федерации);

– рождение ребенка (в размере, не превышающем сумму установленного минимального размера оплаты труда в Российской Федерации);

– тяжелого материального положения работника в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, кража, авария систем водоснабжения, отопления и другие обстоятельства) (в размере, не превышающем сумму установленного минимального размера оплаты труда в Российской Федерации);

– заболевания работника (членов его семьи), требующего дорогостоящего лечения (в размере, не превышающем сумму установленного минимального размера оплаты труда в Российской Федерации).

74. Предоставление материальной помощи производится при представлении работником документов, подтверждающих наступление указанных обстоятельств.

### **IX. Выплата заработной платы, иных платежей**

75. Заработная плата начисляется работникам в размере и порядке, предусмотренном настоящим положением.

76. При выплате заработной платы каждый работник извещается в письменной форме расчетным листком, содержащим следующие сведения:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока



соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

77. Заработная плата выплачивается работникам в кассе института либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных трудовым договором.

78. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором.

79. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

80. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся ему заработной плате производится в последний день работы.

81. Оплата отпуска работникам производится не позднее, чем за три дня до его начала.

82. Выплата пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, производится в ближайший день выдачи заработной платы, следующий за датой представления надлежаще оформленного листка временной нетрудоспособности в бухгалтерию института.

83. Трудовым договором или дополнительным соглашением к нему помимо всех выплат, предусмотренных при увольнении, дополнительно могут предусматриваться выплаты выходных пособий, компенсаций, иных выплат в любой форме в связи с расторжением трудового договора с работником, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий работникам, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом и настоящим Положением. Размер пособий и компенсаций в связи с увольнением устанавливается по соглашению сторон, но не может превышать трехкратный средний месячный заработок этого работника.

84. Выплата работникам выходных пособий, компенсаций и (или) назначение им каких-либо иных выплат в любой форме, установленных настоящим Положением, не производятся в случаях увольнения работников по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям (часть третья статьи 192 Трудового Кодекса Российской Федерации), или прекращения трудовых договоров с работниками по установленным Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям, если это связано с совершением работниками виновных действий (бездействия).

## **Х. Заключительная часть**

85. Директор Института имеет право самостоятельно или с учетом представления руководителя структурного подразделения изменить размер стимулирующей надбавки, отменить стимулирующие выплаты, не выплачивать премию полностью при условии некачественного и несвоевременного



выполнения порученного руководителем задания (работы), объема порученной основной и (или) дополнительной работы, а также при:

- нарушении трудовой дисциплины (опоздание, отсутствие без уважительной причины на рабочем месте, несвоевременность и некачественное выполнение распоряжений руководителя Учреждения и т.д.);

- прогуле (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);

- несоблюдении деловой профессиональной этики, создании конфликтной ситуации;

- при необоснованном отказе от выполнения работ, вызванных производственной необходимостью.

В указанных случаях к служебной записке прилагаются документы, подтверждающие допущенные сотрудником нарушения: некачественное и несвоевременное выполнение порученного руководителем задания (работы); невыполнения объема порученной основной и (или) дополнительной работы или иные обоснования отмены или уменьшения размера надбавки, премии (подтверждающие акты, объяснительные записки работника).

86. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения, которые утверждаются руководителем Института, согласовываются с председателем профсоюзного комитета и являются неотъемлемой частью настоящего Положения.

87. Положение вступает в действие с момента утверждения и действует до замены его новым.



**Должностные оклады профессиональной группы  
должностей научных работников и руководителей структурных подразделений  
сферы научных исследований и разработок**

<b>Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений</b>			
	Наименование должностей	Повышающий коэффициент.	Должностной оклад, руб.
<i><b>1-й квалификационный уровень</b></i>			
1.1.1	Младший научный сотрудник без степени кандидата наук	1,0	14 587
1.1.2	Научный сотрудник без степени	1,1478	16 743
1.1.3	Младший научный сотрудник со степенью кандидата наук	1,2169	17 752
1.1.4	Научный сотрудник со степенью кандидата наук	1,3647	19 909
<i><b>2-й квалификационный уровень</b></i>			
1.2.1	Старший научный сотрудник без степени, Заведующий (начальник): отделом научно-технической информации, другого научного структурного подразделения	1,0	19 279
1.2.2	Старший научный сотрудник со степенью кандидата наук	1,1642	22 447
1.2.3	Старший научный сотрудник со степенью доктора наук	1,3831	26 664
<i><b>3-й квалификационный уровень</b></i>			
1.3.1	Ведущий научный сотрудник со степенью кандидата наук	1,0	25 584
1.3.2	Ведущий научный сотрудник со степенью доктора наук	1,1664	29 584
<i><b>4-й квалификационный уровень</b></i>			
1.4.1	Ученый секретарь без степени	1,0	25 495
1.4.2	Ученый секретарь со степенью кандидата наук	1,1241	28 662
1.4.3	Ученый секретарь со степенью доктора наук	1,2896	32 880



1.4.4	Руководитель подразделения со степенью кандидата наук	1,1241	28 662
1.4.5	Руководитель подразделения со степенью доктора наук	1,2896	32 882
1.4.6	Главный научный сотрудник со степенью доктора наук	1,2896	32 882
1.4.7	Научный руководитель Института	1,9916	50 776

**В соответствии с п.36 раздела V «Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, главного бухгалтера» приказа ФАНО России № 16н от 15 апреля 2016 г., перечисленным категориям установлены следующие оклады:**

Наименование должностей	Повышающий коэффициент.	Должностной оклад, руб.
Заместитель директора по научной работе		36 814



**Должностные оклады по общеотраслевым должностям руководителей и специалистов**

<b>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»</b>		
Наименование должностей	Повышающий коэффициент.	Должностной оклад, руб.
<i><b>1-й квалификационный уровень</b></i>		
Архивариус, машинистка	1	10 781
<i><b>2-й квалификационный уровень</b></i>		
Добавляется к 1 уровню «старший»	-	-
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»</b>		
<i><b>1-й квалификационный уровень</b></i>		
Лаборант, техник	1	10 781
Секретарь руководителя	1,1765	12 684
<i><b>2-й квалификационный уровень</b></i>		
Добавляется к 1 уровню «старший»		
Зав.складом, зав.хозяйством	1	10 781
Ст. лаборант	1,1765	12 684
<i><b>3-й квалификационный уровень</b></i>		
Устанавливается к 1 уровню <b>1</b> внутри должност. <b>категория</b>		
Художник 1 категории	1	14 587
Зав.научно-технической библиотекой, зав. отделом аспирантуры	1,0875	15 857
<i><b>4-й квалификационный уровень</b></i>		
Долж. служащих 1 квал. уровня, по которым произв. наименование «ведущий»	-	12 686
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»</b>		
<i><b>1-й квалификационный уровень</b></i>		
Специалист отдела кадров, инженер, юрисконсульт, специалист по закупкам	1	12 684
Бухгалтер	1,15	15 857
<i><b>2-й квалификационный уровень</b></i>		
Устанавливается <b>II</b> внутридолж. <b>категория</b>	-	-
<i><b>3-й квалификационный уровень</b></i>		
Устанавливается к 1 уровню	-	-



<b>1</b> внутри должност. категория		
Инженер 1 категории, переводчик 1 категории, библиограф 1 кат.	1	14 587
<b>4-й квалификационный уровень</b>		
Долж. служащих 1 квал. уровня, по которым произв. наименование « <b>ведущий</b> »	-	-
Ведущие: бухгалтер, экономист, юрисконсульт, инженер, инженер-программист	1	15 857
<b>5-й квалификационный уровень</b>		
Главные специалисты, главный энергетик, главный механик	1	16 743
Главный специалист-руководитель группы, заместитель главного бухгалтера	1,0757	18 011
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»</b>		
<b>1-й квалификационный уровень</b>		
Начальник отдела снабжения	1	18 011
Начальник планово-экономического отдела, начальник отдела кадров	1,0704	19 279
<b>2-й квалификационный уровень</b>		
Главный инженер	1	23 529

**В соответствии с п.36 раздела V «Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, главного бухгалтера» приказа ФАНО России № 16н от 15 апреля 2016 г., перечисленным категориям установлены следующие оклады:**

Наименование должностей	Повышающий коэффициент.	Должностной оклад, руб.
Главный бухгалтер, заместитель директора по общим вопросам, зам. директора по инновационной и прикладной деятельности		34 850 (70% от оклада руководителя)



**Должностные оклады 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	Минимальный размер оклада, руб.
1.	1 разряд	6000
2.	2 разряд	6090
3.	3 разряд	6160
4.	4 разряд	6300
5.	5 разряд	6400
6.	6 разряд	6600
7.	7 разряд	7270
8.	8 разряд	8000
9.	9 разряд	9630



## ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ

применения стимулирующих выплат научным работникам Федерального государственного бюджетного учреждения науки Сибирского института физиологии и биохимии растений Сибирского отделения Российской академии наук (СИФИБР СО РАН) по результатам подсчета показателей результативности научной деятельности (ПРНД).

Настоящий порядок разработан в соответствии с Приказом ФАНО РФ от 25 ноября 2014 года № 38н, а также решением рейтинговой комиссии СИФИБР СО РАН и утвержден приказом директора.

Индивидуальный рейтинг научных работников является суммой баллов за три предшествующих года, определяемых в соответствии с нижеприведенной методикой. В некоторых случаях (выход из отпуска по уходу за ребенком и др. уважительных причин, существование которых должно быть подтверждено документально), комиссия может принять решение о расчете рейтинга, исходя из данных одного и более лет (с пересчетом на три по средним показателям). ПРНД сотрудника рассчитывается в двух вариантах: нижеприведенный, используется для начисления стимулирующих выплат. Второй, более полный вариант, включает в себя показатели, оплачиваемые из других статей расходов института или иных организаций.

### Порядок расчета индивидуальных рейтинговых показателей за год

**1. Баллы за публикации статей\* в изданиях, входящих в базу данных Web of Science или Scopus:**  $((IF \text{ или } SJR^{**}) \times 200) / \text{кол-во авторов}$ . Первый автор и автор для корреспонденции получают в два раза больше баллов  $= 2 \times (IF \text{ или } SJR) \times 200) / \text{кол-во авторов}$ ).

Прочие научные публикации, индексируемые в базах данных Web of Science или Scopus: тезисы, материалы конференций  $= ((IF \text{ или } SJR) \times 40) / \text{кол-во авторов}$ . Первый автор и автор для корреспонденции получают в два раза больше баллов  $= 2 \times (((IF \text{ или } SJR) \times 40) / \text{кол-во авторов})$ .

Сообщения с хромосомными числами в рубрике IAPT/IOPB Chromosome data журнала Taxon:  $((IF \text{ или } SJR) \times 60) / \text{кол-во авторов}$ . Первый автор и автор для корреспонденции получают в два раза больше баллов  $= 2 \times (IF \text{ или } SJR) \times 60) / \text{кол-во авторов}$

\* Учитываются только статьи с аффилиацией СИФИБР СО РАН.

\*\* Используется наиболее свежий импакт-фактор из Journal Citation Reports (Thomson Reuters) и SCImago Journal Rank (SJR) indicator. Если (IF или SJR) меньше 0.3, то за импакт-фактор принимается для расчетов 0.3.

**2. Баллы за публикацию монографий\*:** международные на английском языке, в издательствах, входящих в «Список международных книжных издательств», приложенный к положению о рейтинге: 150 / кол-во соавторов.

Российские: 75 / кол-во соавторов.

Монографии на английском языке в любых международных издательствах, не входящие в список «Список международных книжных издательств», приложенный к положению о рейтинге: 20 / кол-во соавторов.

\* Тираж монографии должен быть не менее 300 экз., должны быть официальные рецензенты, должно быть решение УС о публикации монографии.

Главы в одной монографии не суммируются по баллам.

Учитываются монографии с аффилиацией автора в СИФИБР СО РАН.



**3. Баллы за публикацию статей в Перечне рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук, имеющих РИНЦ, и изданиях, входящих в международные реферативные базы данных и системы цитирования (с сайта ВАК):** 20 / кол-во соавторов. Первый автор и автор для корреспонденции получают в два раза больше баллов =  $2 \times (20 / \text{кол-во соавторов})$ .

**4. Баллы за выступления на всероссийских и международных научных конференциях, симпозиумах, рабочих встречах\*.**

Устное выступление на международной конференции за рубежом на английском языке: 6 / кол-во авторов, выступающий автор получает:  $2 \times (6 / \text{кол-во авторов})$ .

Устное выступление на международной или всероссийской конференции в России: 3 / кол-во авторов, выступающий автор получает:  $2 \times (3 / \text{кол-во авторов})$ .

Стеновое сообщение на международной или всероссийской конференции при личном участии одного из соавторов в презентации сообщения: 1.5 / кол-во авторов, презентующий автор получает:  $2 \times (1.5 / \text{кол-во авторов})$ .

\* Молодежные конференции учитываются для молодых соавторов (до 35 лет).

**5. Баллы за патенты, авторские свидетельства и другие признанные РИД\* (кроме ноу-хау):**

Вид РИД	Баллы каждому из соавторов
Международный	80
Национальный	40

\* Правообладателем должен являться СИФИБР СО РАН.

**6. Участие в написании научно-справочных изданий, учебников, словарей, атласов, энциклопедий, справочников, докладов, красных книг и т. п.:** 3 балла за участие в авторском коллективе очерка, статьи, раздела издания.

**7. Баллы за проведение научно-педагогической работы:**

Вид деятельности	За 1 единицу руководства
Научное руководство* кандидатом наук	40
Консультирование* доктора наук	50
Другие виды педагогической деятельности (руководство или консультирование выпускной квалификационной работы и др.)**	5

\* После успешной защиты диссертации для кандидатской и утверждения получения степени для докторской.

\*\* Научное руководство и консультирование учитывается, если работа официально выполняется в СИФИБР СО РАН.

**8. Баллы за повышение квалификации и профессиональный рост:**

Защита кандидатской диссертации по теме, соответствующей профилю работы СИФИБР СО РАН – 50 баллов.

Защита докторской диссертации по теме, соответствующей профилю работы СИФИБР СО РАН – 100 баллов.

**Примечание.** Молодым научным сотрудникам в течение пяти лет после получения первого высшего образования (специалитет, магистратура) баллы, вычисленные по данной методике, удваиваются.