

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ НАУКИ
ЛИМНОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
СИБИРСКОГО ОТДЕЛЕНИЯ РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК
(ЛИН СО РАН)
г. Иркутск

	Код
Форма по ОКУД	
по ОКПО	
Номер документа	Дата
44-О	29.09.2021

ПРИКАЗ

Об утверждении Положения об оплате труда

Во исполнение Приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 01.02.2021г. № 72 «Об утверждении 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»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить согласованное с Профсоюзным комитетом ЛИН СО РАН «Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Лимнологического института Сибирского отделения Российской академии наук (ЛИН СО РАН) и ввести его в действие с 01 октября 2021. (Приложение).
2. Признать утратившим силу «Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Лимнологического института Сибирского отделения Российской академии наук (ЛИН СО РАН) утвержденное приказом от 02.11.2017г. № 76-О
3. Заведующей канцелярией В.И. Дениско ознакомить под подпись руководителей структурных подразделений.

Директор д.г.-м.н.

А.П. Федотов

СОГЛАСОВАНО
с Профсоюзным комитетом ЛИН СО РАН
Председатель ПК к.х.н.

Приложение к
приказу № 44-О от 29.09.2021г.



И.И. Маринайте

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Лимнологического института Сибирского отделения Российской академии наук
(ЛИН СО РАН)

І. Общие положения

Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Лимнологического института Сибирского отделения Российской академии наук (далее – ЛИН СО РАН) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 33, ст. 3852; 2017, № 47, ст. 6985), с учетом Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями – главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2008 г. № 425н «Об утверждении Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений» (признан Министерством юстиции Российской Федерации не нуждающимся в государственной регистрации, письмо Министерства юстиции Российской Федерации от 25 августа 2008 г. № 01/8393-АВ), с изменениями, внесенными 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; Российская газета, 2014, № 118), Приказа МИНОБРНАУКИ РОССИИ от 01.02.2021г. № 72 «Об утверждении

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" (зарегистрирован в Минюсте России 20.04.2021г. N 63188), письмо Министерства образования и науки РФ департамента бюджетного процесса, учета и отчетности от 17.09.2013 г. № 04-1465, Устава ЛИН СО РАН (утвержден приказом ФАНО России от 05.11.2014 г. № 857) и другими локальными нормативными актами ЛИН СО РАН,

Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда всех категорий работников Института за счет всех источников финансирования и распространяется на всех работников ЛИН СО РАН.

Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Института.

Фонд оплаты труда формируется исходя из размера субсидий из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и средств от приносящей доход деятельности.

Основные понятия и определения:

Заработная плата – 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).

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.

Совмещение профессий (должностей) - выполнение наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой или той же профессии (должности).

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

Выплаты компенсационного характера – это надбавки, доплаты к зарплате работника, на которые он вправе рассчитывать, если его условия труда отличаются от нормальных.

Выплаты стимулирующего характера – различного рода доплаты, надбавки, премии, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Они устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

II. Система оплаты труда работников

1. 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 стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях;
- мнения представительного органа работников (профсоюзный комитет ЛИН СО РАН).

2. 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 (учетный период времени - год).

3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

4. Оплата труда работников, 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.

5. Оплата труда педагогических работников производится в порядке, установленном для указанных работников учреждений по виду экономической деятельности «Образование».

Кроме того, система оплаты труда предусматривает привлечение работников на основе договоров гражданско-правового характера в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

III. Порядок и условия оплаты труда

1. Основные условия оплаты труда устанавливаются трудовым договором (эффективный контракт). Изменения в основные условия оплаты труда оформляются дополнительным соглашением, прилагаемым к трудовому договору.

2. Заработная плата сотрудников Института включает следующие выплаты из фонда оплаты труда:

- месячный (должностной) оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

3. Размеры окладов (должностных окладов) работников Института устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам.

Доплаты и надбавки к окладу (должностному окладу) устанавливаются работникам приказом директора Института, изданным по представлению руководителя структурного подразделения Института или ответственного должностного лица.

Доплаты и надбавки к окладу (должностному окладу) могут устанавливаться работникам постоянно, на определенный срок или на период времени выполнения дополнительной работы или выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных.

4. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5. С учетом условий труда работникам Института устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

6. Работникам Института устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

7. Выплаты производятся по решению директора Института:

- заместителям директора, главному бухгалтеру, ученому секретарю и иным работникам – распоряжением директора;

- руководителям структурных подразделений, 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;

- членам временного научного коллектива – по представлению руководителя временного научного коллектива.

8. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам/квалификационным уровням должностей научных работников и руководителей структурных подразделений приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

9. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам/квалификационным уровням должностей научно-технических работников приведены в приложении № 2 к настоящему Положению.

10. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам/квалификационным уровням общепрофессиональных должностей служащих приведены в приложении № 3 к настоящему Положению.

11. Размеры окладов по разрядам выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих приведены в приложении № 4 к настоящему Положению.

12. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам/квалификационным уровням должностей работников морского транспорта приведены в приложении № 5 к настоящему Положению.

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

1. Работникам Института устанавливаются выплаты компенсационного характера с учетом условий труда и норм действующего законодательства.

2. В соответствии с «Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях», утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2017 г. № 822 работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) с работниками.

3. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса РФ.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 (четыре) процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

4. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в соответствии с Законом РФ от 21.07.1993 г. № 5485-1 «О Государственной тайне», Постановлением Правительства РФ от 18.09.2016 г. № 573 «О представлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

5. При увеличении объема работы в виде совмещения должностей (профессий), расширения зон обслуживания, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам устанавливается единовременная или ежемесячная доплата в размере, установленном по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Ежемесячная доплата за совмещение профессий (должностей) начисляется пропорционально фактически отработанному времени.

6. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждений за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса РФ и постановлением Правительства РФ от 22.07.2008г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 40% оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

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

8. К заработной плате работников Института применяются доплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

1) районный коэффициент в размере 20% (Постановление Совмина СССР от 15.10.1969г. № 823 «О введении районного коэффициента к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Красноярском крае и Иркутской области, для которых этот коэффициент в настоящее время не установлен», Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 21.10.1969 г. № 421/26 «О размере районного коэффициента к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Красноярском крае и Иркутской области, для которых этот коэффициент в настоящее время не установлен, и о порядке его применения»);

2) процентная надбавка за стаж работы в южных районах Иркутской области не свыше 30% (Постановление Совмина СССР, ВЦСПС от 24.09.1989 г. № 794 «О введении надбавок к заработной плате рабочих и служащих предприятий, учреждений и организаций, расположенных в южных районах Иркутской области и Красноярского края»).

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

Доплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями начисляются на все виды заработной платы, предусмотренные настоящим Положением, кроме выплат, установленных в форме единовременного вознаграждения.

V. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

1. В целях поощрения работников Института за выполненную работу в соответствии с «Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях», утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 г. № 818, работникам могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

1.1.1. надбавка за интенсивность (напряженность) труда по должности (профессии) и/или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями работника;

1.1.2. надбавка за интенсивность труда в связи с увеличением объема работ по основной деятельности Института (выполнение работ по гражданско-правовым договорам, соглашениям);

1.1.3. премия за высокие и качественные результаты работы, включая досрочное исполнение различных работ или выполнение повышенного объема работы, выполнение особо важных и срочных работ.

1.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

1.2.1. надбавка за наличие квалификационной категории, высокую квалификацию или качество выполнения заданий;

1.2.2. премии молодым ученым за успехи в научно-исследовательской деятельности по представлению Совета научной молодежи;

1.2.3. рейтинговые стимулирующие выплаты (премии и/или надбавки) научным работникам в соответствии с показателями результативности научной деятельности работника. Порядок назначения рейтинговых стимулирующих выплат, критерии и методика подсчета баллов установлены в Приложении № 6 к настоящему Положению.

1.3. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год):

1.3.1. премии за успешное выполнение работниками государственного задания Института;

1.3.2. премии за успешное выполнение работ административного и производственного характера;

1.3.3. премии за многолетнюю и (или) добросовестную работу к юбилейной дате (50 и далее каждые 5 лет).

2. С целью стимулирования научной работы аспирантов очной аспирантуры, зачисленных в штат подразделений, могут выплачиваться премии за высокие и качественные результаты в работе, размеры которых утверждаются приказом директора Института.

Выплата этих премий производится после первого года обучения по представлению руководителя аспирантской подготовки, согласованного с руководителем подразделения и заведующего аспирантурой, в форме единовременного вознаграждения в зависимости от результатов работы аспиранта.

3. Надбавка за классность водителям автотранспорта ЛИИ СО РАН.

Надбавка устанавливается в процентном отношении к должностному окладу в следующих размерах:

- водителю 2-го класса – 20 %

- водителю 1-го класса - 45%

на основании решения квалификационной комиссии Института, действующей согласно Положению «О порядке присвоения классности водителям автотранспорта ЛИИ СО РАН» и оформленное приказом директора Института.

4. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам в зависимости от выполнения ими показателей и критериев эффективности труда, позволяющих оценить результативность и качество работы:

4.1. Для научных работников:

- трудовой вклад научного работника в выполнение проводимых Институтом научно-исследовательских работ (в том числе в составе временных научных коллективов);
- участие в выполнении грантов, конкурсах, договорах гражданско-правового характера и других приносящих доход мероприятиях;
- публикационная активность в рецензируемых периодических изданиях, написание монографий;
- участие в аттестации методик и аккредитации лабораторий Института;
- участие в работе и организации научных конференций;
- получение патентов и иная защита результатов интеллектуальной деятельности в Роспатенте (базы данных, программы, полезные модели и т.п.), а также их внедрение;
- реализация программ подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре Института;
- подготовка учебников, учебных пособий по профилю работ Института;
- получение учёных степеней и званий;
- подготовка аналитических, прогнозных и экспертных материалов для органов государственной власти;
- выполнение особо важных и/или срочных работ.

4.2. Для остальных работников, осуществляющих трудовую деятельность по должностям руководителей, специалистов и служащих, профессиям рабочих:

- успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Института;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением научно-исследовательских работ, рабочего процесса или другой уставной деятельности Института;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы оборудования, инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения, поддержание в работоспособном состоянии строительных конструкций зданий и строений Института;
- успешное выполнение особо важных и/или срочных работ.

5. Решения о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются Институтом самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, сформированного из всех источников.

6. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат стимулирующего характера.

Также до 35% экономии средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, после оплаты прямых затрат и обязательных платежей, могут направляться на повышение заработной платы научным работникам.

7. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться работникам Института как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере на определенный срок в виде надбавки. Также выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться в разовом порядке – в виде премий по результатам работы.

8. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств из федерального бюджета, директор Института имеет право отменить выплату стимулирующих надбавок и премий, либо пересмотреть их размеры или график выплаты.

VI. Условия оплаты труда директора Института, их заместителей, главного бухгалтера

1. Размер должностного оклада и условия оплаты труда директора Института определяются трудовым договором, заключаемым с Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства РФ от 12.04.2013 г. № 329.

2. Руководителю учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам работы.

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

4. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются руководителю учреждения 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 учреждений и их руководителей.

5. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом IV Положения в зависимости от условий труда.

4. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада директора приказом по Институту.

5. Заместители директора и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами IV и V настоящего Положения в зависимости от условий их труда.

6. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (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.

VII. Материальная помощь

1. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:
 - смерти работника в период его трудовых отношений или бывшего работника (выплачивается членам его семьи);
 - смерти близких родственников работника (родители, дети, муж, жена);
 - заболевания работника, требующего неотложного дорогостоящего лечения.
2. Представление материальной помощи производится при предоставлении работником документов, подтверждающих наступление указанных обстоятельств.
3. Материальная помощь выплачивается за счет собственных средств Института при их наличии по личному заявлению работника или его представителя.

VIII. Выплата заработной платы, иных платежей

8.1. Заработная плата начисляется работникам в размере и порядке, предусмотренном настоящим Положением.

8.2. При выплате заработной платы каждый работник извещается в письменном виде расчетным листком по форме согласно Приложению № 7 к настоящему Положению:

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

- 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;

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Расчетные листы выдаются руководителям структурных подразделений.

8.3. Заработная плата работникам переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

8.4. Выплата заработной платы работникам Института производится два раза в месяц: за первую половину месяца – 23 числа текущего месяца (в размере половины тарифной ставки за отработанное время);

за вторую половину месяца – 8 числа последующего месяца.

Основанием для расчетов являются штатное расписание, трудовой договор, приказы об установлении выплат компенсационного и/или стимулирующего характера, документы учета рабочего времени (табель), договоры гражданско-правового характера.

Табели учета рабочего времени подписывают начальники структурных подразделений и отдел кадров.

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

8.6. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет

причитающейся заработной платы производится в последний день работы.

8.7. Оплата отпусков работникам производится не позднее, чем за три дня до его начала.

8.8. Расчет среднего заработка производится исходя из фактически начисленной заработной платы и фактически отработанного времени, без учета надбавок и премий, начисленных в форме единовременного вознаграждения.

8.9. Выплата пособий по временной нетрудоспособности за счет работодателя производится в ближайший день выдачи заработной платы, следующей за датой представления надлежаще оформленного листка временной нетрудоспособности в бухгалтерию института.

8.10. Размер компенсации при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, осуществления выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, выплачивается в размере не ниже 1/150 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего. На сумму компенсации за задержку выплаты заработной платы страховые взносы не начисляют.

IX. Заключительные положения

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента введения его в действие приказом директора и отменяет все ранее действующие Положения об оплате труда.

9.2. Все изменения и дополнения к настоящему Положению вносятся приказом директора ЛИН СО РАН.

9.3 Настоящее Положение утрачивает силу с момента введения в действие нового Положения.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников ЛИН СО РАН
утвержденного приказом от 29.09.2021г. № 44-О

ПКГ "Должности научных работников и руководителей структурных подразделений"

Наименование должностей	Повышающий коэффициент	Должностной оклад (в рублях)
1 квалификационный уровень - минимальный размер оклада 23 800 рублей		
Младший научный сотрудник	1	23 800,00
Научный сотрудник	1,03	24 500,00
Младший научный сотрудник, к.н.	1,06	25 300,00
Научный сотрудник, к.н.	1,11	26 300,00
2 квалификационный уровень - минимальный размер оклада 27 300 рублей		
Заведующий аспирантурой	1	27 300,00
Старший научный сотрудник	1	27 300,00
Старший научный сотрудник, к.н.	1,07	29 300,00
Старший научный сотрудник, д.н.	1,11	30 300,00
3 квалификационный уровень - минимальный размер оклада 30 800 рублей		
Ведущий научный сотрудник, к.н.	1	30 800,00
Ведущий научный сотрудник, д.н.	1,10	33 800,00
4 квалификационный уровень - минимальный размер оклада 34 300 рублей		
Заведующий отдела, лабораторией, центра	1	34 300,00
Заведующий отдела, лабораторией, центра, к.н.	1,00	34 300,00
Ученый секретарь, к.н.	1,00	34 300,00
Заведующий отдела, лабораторией, центра, д.н.	1,00	34 300,00
Ученый секретарь, д.н.	1,00	34 300,00
Главный научный сотрудник, д.н.	1,09	37 300,00

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников ЛИН СО РАН
утвержденного приказом от 29.09.2021г. № 44-О

Наименование должностей	Повышающий коэффициент	Должностной оклад (в рублях)
ПКГ "Должностей научно-технических работников второго уровня"		
2 квалификационный уровень - минимальный размер оклада 13 500 рублей Техник	1	13 500
ПКГ "Должностей научно-технических работников третьего уровня"		
1 квалификационный уровень - минимальный размер оклада 15 700 рублей Инженер разных специальностей Конструктор Электроник Инженер разных специальностей II категории Конструктор II категории Электроник II категории	1 1,04	15 700 16 300
2 квалификационный уровень - минимальный размер оклада 17 000 рублей Инженер разных специальностей I категории Специалист эколого-правовой экспертизы Конструктор I категории Электроник I категории	1	17 000
3 квалификационный уровень - минимальный размер оклада 18 400 рублей Ведущий: инженер разных специальностей I категории Конструктор I категории Электроник I категории	1	18 707
4 квалификационный уровень - минимальный размер оклада 19 800 рублей Главный специалист, руководитель сектора, отдела в основном подразделении, главный специалист-переводчик, заместитель заведующего центром	1	20125

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников ЛИН СО РАН
утвержденного приказом от 29.09.2021г. № 44-О

Наименование должностей	Повышающий коэффициент	Должностной оклад (в рублях)
ПКГ "Общепромышленные должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень - минимальный размер оклада 13 000 рублей Кассир, комендант, секретарь-стенографистка, инспектор	1	13 000
2 квалификационный уровень - минимальный размер оклада 13 400 рублей Старший инспектор спец.части	1	13 400
ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень - минимальный размер оклада 13 800 рублей Секретарь, техник	1	13 800
2 квалификационный уровень - минимальный размер оклада 15 100 рублей Заведующий хозяйством, заведующий канцелярией, заведующий складом, техник II категории	1	15 100
3 квалификационный уровень - минимальный размер оклада 16 300 рублей Техник I категории Заведующий библиотекой	1 1,15	16 300 18707
5 квалификационный уровень - минимальный размер оклада 18 200 рублей Начальник гаража	1	20125
ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень - минимальный размер оклада 19 600 рублей Бухгалтер, экономист, инженер разных специальностей, программист, переводчик, электроник, юрист-консультант, помощник руководителя	1	19 600
2 квалификационный уровень - минимальный размер оклада 21 200 рублей		

Наименование должностей	Повышающий коэффициент	Должностной оклад (в рублях)
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	1	21 200
3 квалификационный уровень - минимальный размер оклада 22 400 рублей Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория, руководитель отдела материально-технического снабжения	1	22 400
4 квалификационный уровень - минимальный размер оклада 23 900 рублей Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий"	1	23 900
5 квалификационный уровень - минимальный размер оклада 25 800 рублей Главный специалист вспомогательного подразделения - главный энергетик, главный механик, главный специалист по ОТ, главный специалист-программист, главный специалист-переводчик, главный специалист-патентовед Заместитель главного бухгалтера Главный инженер	1 1,03 1,16	25 800 26 500 30 045
ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"		
1 квалификационный уровень - минимальный размер оклада 27 800 рублей Руководитель вспомогательного подразделения - отдела кадров, планово-экономического отдела, группы информационно-технической поддержки, отдела по международным связям, отдела эксплуатации флота, ремонтно-отстойного пункта, зав.стационаром	1	27 800
Другие должности		
Профессор		20 714

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников ЛИН СО РАН
утвержденного приказом от 29.09.2021г. № 44-О

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

Разряд выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Должностной оклад (в рублях)
1	12 792
2	13 066
3	13 340
4	13 614
5	13 888
6	14 163
7	14 437
8	14 711

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
работников ЛИН СО РАН
утвержденного приказом от 29.09.2021г. № 44-О

Наименование должностей	Повышающий коэффициент	Должностной оклад (в рублях)
ПКГ должностей работников морского транспорта второго уровня		
1 квалификационный уровень - минимальный размер оклада 12 792 рублей		
Матрос, моторист, рулевой	1	12 792
2 квалификационный уровень - минимальный размер оклада 14173 рублей		
Повар судовой 2-й категории	1	14 173
Повар судовой 1-й категории	1,15	16 299
ПКГ должностей работников морского транспорта третьего уровня		
1 квалификационный уровень - минимальный размер оклада 14 173 рублей		
помощник капитана судна валовой вместимостью менее 530 регистровых тонн механик судна с главным двигателем общей мощностью менее 750 кВт	1	14 173
помощник капитана судна валовой вместимостью менее 530 регистровых тонн 1 -й помощник механика судна с главным двигателем общей мощностью менее 750 кВт помощник механика судна с главным двигателем общей мощностью менее 750 кВт помощник электромеханика с электрооборудованием менее 750 кВт электромеханик с электрооборудованием менее 750 кВт	1,15	16 299
2 квалификационный уровень - минимальный размер оклада 18 707 рублей		
Старший помощник капитана судна валовой вместимостью менее 530 регистровых тонн	1	18 707
3 квалификационный уровень - минимальный размер оклада 18 707 рублей		
механик судна с главным двигателем общей мощностью менее 750 кВт	1	18 707
4 квалификационный уровень - минимальный размер оклада 20 125 рублей		
Капитан судна валовой вместимостью менее 530 регистровых тонн	1	20 125

ПОРЯДОК
расчёта индивидуальных рейтинговых стимулирующих надбавок
(показатели результативности научной деятельности – ПРНД) в ЛИН СО РАН

1. Для расчета индивидуальных рейтинговых стимулирующих надбавок используются показатели, учитывающие публикационную активность научного сотрудника (статьи в журналах, монографии, патенты, базы данных, аттестованные методики и иные защищённые в Роспатенте РИД).

2. Расчёт выполняется по данным за последние три года, предшествующие году, в котором производится расчёт. При нахождении сотрудника в течение оцениваемого периода в отпуске по уходу за ребёнком или в случае длительной болезни учитываются данные более ранних лет, непосредственно предшествующих оцениваемому периоду, по желанию сотрудника.

3. Расчет индивидуального балла сотрудника производится путем суммирования баллов за каждую публикацию сотрудника, учитываемую в данном расчёте согласно Таблице 1.

4. Величина балла за публикацию определяется согласно Таблице 1. В случае если в журнальных публикациях имеются соавторы из других организаций, балл за статью рассчитывается пропорционально доли соавторов с разными аффилиациями в соответствии с методикой Минобрнауки России по расчету качественного показателя выполнения государственного задания для научных организаций от 25 августа 2020 г.

5. При наличии у сотрудника ЛИН СО РАН аффилиаций с несколькими организациями, его баллы за данный материал делятся на число аффилиаций.

6. Количество баллов за публикацию для первого и последнего авторов статьи, а также автора для переписки увеличивается в полтора раза.

7. Размер выплат в денежном выражении вычисляется исходя из общего размера фонда стимулирующих выплат пропорционально индивидуальным баллам сотрудников.

8. Присвоение квартиля статье производится на основе имеющихся в базе данных Web of Science Core Collection (WoS) показателей журналов на момент первого использования статьи для расчёта ПРНД. В последующие годы квартиль статьи не изменяется. Если на момент первого использования статьи для расчёта ПРНД журнал не имел квартиля, но получил его в последующие годы, то статье присваивается квартиль по первому году присвоения его журналу.

10. При участии сотрудников ЛИН СО РАН в коллективных сборниках, атласах и т.п. возможность и порядок учёта этих материалов при расчёте ПРНД определяются отдельным решением Учёного совета ЛИН СО РАН.

11. Расчёт индивидуальных баллов ПРНД проводится информационно-аналитическим отделом. Результаты и исходные данные предоставляются руководителям

подразделений для проверки и корректировки не менее чем за неделю до передачи в планово-экономический отдел для расчета величин надбавок в денежном выражении.

12. По итогам текущего года в случае перевыполнения плановых показателей по количеству публикационных баллов, закреплённых за темой государственного задания, происходит дополнительное премирование сотрудников данной темы государственного задания пропорционально количеству баллов «перевыполнения» и общего объема финансирования, выделяемого на данные выплаты.

13. Индивидуальное распределение финансирования по п. 12 определяет руководитель темы государственного задания.

Таблица 1 – Параметры и коэффициенты для расчёта ПРНД

Публикационный параметр	Балл	Повышающий коэффициент для первого и последнего автора, а также автора для переписки
Статья в журналах первого квартиля (Q1 по WoS)	20	1.5
Статья в журналах второго квартиля (Q2 и по WoS)	10	1.5
Статья в журналах третьего квартиля (Q3 по WoS)	5	1.5
Статья в журналах четвертого квартиля (Q4 по WoS)	2.5	1.5
Статья в изданиях без квартиля, но входящие в WoS	1	1.5
Статья в журналах, индексируемых в Scopus и не индексируемых в WoS	1	1.5
Статья в журналах из RSCI, не индексируемых в WoS и Scopus	1	1.5
Статья в журнале «Limnology and Freshwater Biology»	1	1.5
Статья в журналах из списка ВАК, не входящих в вышеперечисленные пункты	0.12	1.5
Монографии, атласы, изданные в научных издательствах, с индексом ISBN, тиражом не менее 300 экз., публикация которых одобрена Учёным советом ЛИН СО РАН.	40	—
Патент	20	—
Аттестованная методика и иные защищённые в Роспатенте РИД (базы данных, программы, полезные модели и т.п.).	10	—

Организация:

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК

ФИО

Организация:

Подразделение:

К выплате:

Должность:

Оклад (тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:						Удержано:		
Районный коэффициент						НДФЛ		
Северная надбавка						Выплачено:		
Оплата по окладу						Выплата аванса		
						Выплата зарплаты		

Долг предприятия на начало

Долг предприятия на конец

Общий облагаемый доход:

Суммированный учет рабочего времени

1.1. Суммированный учет рабочего времени в Институте вводится для работников плавсостава и сторожей.

1.2. При нормальной продолжительности рабочего времени установлен учетный период - год. Учетный период охватывает рабочее время, в том числе работы в выходные и нерабочие праздничные дни, и время отдыха.

1.3. Общая длительность рабочего времени на протяжении учетного периода не должна превышать нормальное число трудовых часов за год. При этом ежедневная и еженедельная продолжительность рабочего времени по графику сменности может в определенных пределах отклоняться от нормы рабочего дня и рабочей недели. Недоработка (переработка) корректируется в установленный учетный период, чтобы сумма отработанных часов не превышала норму рабочих часов учетного периода.

1.4. Рабочие часы и время отдыха в рамках учетного периода регулируются графиком смен, утвержденным руководством Института.

1.5. При трудоустройстве первым днем учетного периода признается дата приема на работу, при увольнении последним днем учетного периода считается день увольнения.

1.6. При временном переводе работника на другую работу, где применяется суммированный учет, учетный период будет равняться календарной продолжительности перевода на другую работу (со дня начала перевода по день его окончания включительно).

1.7. При временном переводе работника с работы, где применяется суммированный учет, на другую работу, где суммированный учет не применяется, календарное время такого перевода (со дня начала перевода по день его окончания включительно) исключается из учетного периода.

1.8. Норма рабочего времени определяется в соответствии с производственным календарем на каждый календарный год, с учетом ограничений по продолжительности рабочего дня, рабочей недели и других ограничений продолжительности рабочего времени (периоды ежегодного отпуска, временной нетрудоспособности), установленных трудовым кодексом РФ.

1.9. Заработная плата рассчитывается на основе часовой тарифной ставки, которая определяется исходя из среднемесячного числа рабочих часов за год.

$$\text{Размер часовой тарифной ставки} = \frac{\text{оклад}}{\text{норма раб. часов в год по производ. календарю} / 12.\text{мес}}$$

$$\text{Зарплата работника за каждый месяц учетного периода} = \text{размер часовой тарифной ставки} \times \text{количество отработанных часов в данном месяце}$$

Работник, проработавший все смены, получает полную месячную зарплату. При неполной отработке смен оплата производится в соответствии с отработанным временем.

1.10. Оплата в выходные и праздничные дни:

- рабочая смена, выпавшая по графику на субботу или воскресенье, оплачивается как обычный рабочий день;

- смена в нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере;

- рабочий день, выпавший по графику на праздник, включается в норму рабочего времени работника, а отгул за него не предоставляется;

1.11. Оплата сверхурочных часов по окончании учетного периода:

За работу сверх нормы рабочего времени работнику предоставляются другие часы отдыха и сверхурочные оплачиваются в одинарном размере – как обычные часы работы.

Если отгул работнику не может быть представлен, то сверхурочное время оплачивается:

– в полуторном размере – первые два часа работы, приходящиеся на каждый рабочий день учетного периода;

– в двойном размере – остальные часы сверхурочной работы

- при предоставлении других часов отдыха - сверхурочные оплачиваются в одинарном размере.

1.12. Для расчета отгульных дней производится расчет заработной платы за месяц, с последующим определением стоимости одного дня (8 часов), и дополнительно надбавкой из расчета 50% от назначенной.

1.13. Оплата работы в ночное время (для сторожей) происходит согласно п. 6 Раздела IV Положения.