Приложение №1
к приказу № 289 от 30.10.2026 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Институт ядерной физики им. Г.И. Будкера
Сибирского отделения Российской академии наук
(ИЯФ СО РАН)

Новосибирск
2026

Содержание

I. Общие положения. ... 3
II. Порядок и условия оплаты труда работников ИЯФ СО РАН ... 4
III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера ... 6
IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера ... 9
V. Условия оплаты труда директора Института, его заместителей, главного бухгалтера ... 18
VI. Другие вопросы ... 19
Приложение № 1
Порядок оплаты труда работников профессорско-преподавательского состава и научных работников ИЯФ СО РАН, привлекаемых к реализации программ аспирантуры ... 20
Приложение № 2
Порядок определения размера стимулирующей выплаты научным сотрудникам по показателю результативности научной деятельности ... 22
Приложение № 3
Порядок премирования работников ИЯФ СО РАН за сбор, хранение, сдачу и отгрузку лома и отходов драгоценных, черных и цветных металлов ... 27
Приложение № 4
Перечень показателей и критериев оценки эффективности труда работников подразделений Института ... 29
Приложение № 5
Мотивационная карта структурного подразделения Института ... 31

I. Общие положения.

1.1.Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института ядерной физики им. Г.И. Будкера Сибирского отделения Российской академии наук (далее по тексту Положение об оплате труда), разработано в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту ТК РФ), нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, иными нормативными правовыми актами.

1.2.Настоящее Положение об оплате труда регулирует порядок оплаты труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института ядерной физики им. Г.И. Будкера Сибирского отделения Российской академии наук (далее по тексту ИЯФ СО РАН или Институт) за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования (далее – финансовое обеспечение).

1.3.Система оплаты труда работников Института устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Положением об оплате труда и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и призвана стимулировать эффективность и качество выполнения задач, определенных уставом Института, обеспечивать достойный уровень их материального обеспечения в соответствии с квалификацией, результативностью труда и фактически отработанным рабочим временем.

1.4.Система оплаты труда, включающая размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год из всех источников финансового обеспечения Института.

1.5.Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников Института как по основным должностям, так и по должностям, замещаемым 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, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится раздельно по каждой из должностей.

1.6.Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, при условии, что работником за этот период полностью

отработана норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

1.7.Заработная плата работника (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением об оплате труда, а в случае изменения системы оплаты труда работников не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работнику до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

1.8.Фиксированный размер оклада, размеры и условия установления выплат компенсационного характера предусматриваются в трудовом договоре с работником или дополнительном соглашении к трудовому договору. Условия установления выплат стимулирующего характера определяются настоящим Положением об оплате труда и приказами директора Института (иного уполномоченного лица) с обязательным согласованием с профсоюзным комитетом, в соответствии с ТК РФ.

II. Порядок и условия оплаты труда работников ИЯФ СО РАН

2.1.Системы оплаты труда работников Института устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих или профессиональных стандартов;
- профессиональных квалификационных групп (ПКГ) и квалификационных уровней (ПКУ);
- государственных гарантий по оплате труда;
- нормативных правовых актов учредителя, регулирующих вопросы оплаты труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения об оплате труда;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- отраслевого (межотраслевого) соглашения.

2.2.Размеры окладов работников Института устанавливаются на основе отнесения их профессий (должностей) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), и утверждаются приказом директора Института (иного уполномоченного лица).

В случаях, если профессии (должности) работников, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов устанавливаются по ПКГ.

Размеры окладов по должностям работников, не отнесенным ПКГ, устанавливаются с учетом сложности труда.

2.3.Повышение оплаты труда (индексация размеров окладов) производится в соответствии с распоряжениями Правительства Российской Федерации и/или

распоряжения федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя Института.

В Институте может производиться изменение размеров окладов работников, в сторону повышения, по решению директора Института (иного уполномоченного лица) с учетом финансового обеспечения.

2.4.Для оплаты труда работников Института, с суммированным учетом рабочего времени, а также для других видов работ/режимов работ, где применяется почасовая оплата труда, ежегодно приказом директора Института (иного уполномоченного лица) утверждаются часовые тарифные ставки. Размер часовой тарифной ставки рассчитывается в соответствии с утвержденными размерами окладов по всем категориям работников Института согласно п. 2.2 настоящего Положения об оплате труда, годовой нормой рабочего времени, установленной при 40-часовой рабочей неделе и другими режимами работы в соответствии с действующими нормами трудового законодательства.

2.5.Суммированный учет рабочего времени вводится в отдельных подразделениях Института и для определенных должностей (профессий) в случаях, когда по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени. Порядок применения такого учета регулируется локальными нормативными актами Института.

Перечень должностей (профессий) работников Института, по которым может устанавливаться суммированный учет рабочего времени, и продолжительность учетного периода, устанавливаются приказом директора Института (иного уполномоченного лица).

2.6.Суммированный учет рабочего времени применяется в том числе при сменной работе. Графики сменности (работы) строятся таким образом, чтобы норма рабочего времени за учетный период соответствовала установленной законодательством. Подсчет и оплата часов переработки (сверхурочной работы) или недоработки осуществляются по окончании учетного периода в соответствии с нормами действующего законодательства Российской Федерации.

2.7.Оклады заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений Института, за исключением окладов заместителей главного бухгалтера, устанавливаются на 10 - 20% ниже окладов руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений.

2.8.В целях реализации государственной гарантии, установленной трудовым законодательством Российской Федерации, месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного федеральным законом.

В случае если заработная плата работника (без учёта районного коэффициента и иных выплат, начисляемых в соответствии с законодательством сверх минимального размера оплаты труда) за полностью отработанный месяц окажется ниже установленного федеральным законом МРОТ, работнику производится соответствующая доплата до величины МРОТ. Районный коэффициент начисляется на общую сумму заработной платы, с учётом указанной доплаты

2.9.Расчет среднего заработка работников Института для всех случаев определения его размера (оплата отпусков, компенсаций за неиспользованный отпуск, времени нахождения в служебных командировках, предусмотренных законодательством гарантий и в иных случаях) осуществляется в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации и актуальным Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства РФ.

Для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в Институте, независимо от источников их финансового обеспечения. Выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата питания, проезда, обучения и другие), при расчете среднего заработка не учитываются.

Порядок исчисления пособий по временной нетрудоспособности и по беременности и родам регулируется законодательством Российской Федерации об обязательном социальном страховании

2.10.Оплата труда работников профессорско-преподавательского состава производится в соответствии с «Порядком оплаты труда работников профессорско-преподавательского состава и научных работников ИЯФ СО РАН, привлекаемых к реализации программ аспирантуры» ***(Приложение № 1)***.

2.11.С учетом условий труда работникам Института устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III настоящего Положения об оплате труда.

2.12.Работникам Института устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV настоящего Положения об оплате труда.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1.С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам Института устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда (надбавка за вредные условия труда);
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- надбавка за стаж работы по защите государственной тайны;
- доплата за совмещение должностей (профессий), расширения зон обслуживания или увеличения объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- доплата за временное исполнение обязанности по вакантной должности;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу.

3.2.Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с трудовым законодательством и иными действующими нормативными документами.

3.3.Выплаты компенсационного характера осуществляются исходя из фактически отработанного работником времени и рассчитываются в процентах к должностному окладу, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации.

3.4.Оплата труда работников Института, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (надбавка за вредные условия труда), производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Размер надбавки к должностному окладу (тарифной ставке) работника устанавливается в зависимости от подкласса условий труда, определенного картой специальной оценки условий труда на его рабочем месте:

- для работников с классом (подклассом) условий труда 3.1. – 8% от тарифной ставки/оклада
- для работников с классом (подклассом) условий труда 3.2. – 12% от тарифной ставки/оклада

Надбавка устанавливается приказом директора Института (или иного уполномоченного им лица) конкретному работнику в размерах, определенных настоящим Положением, на основании отчета о проведении специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда условия труда на рабочем месте признаны оптимальными или допустимыми (1 или 2 класс), повышенная оплата труда не устанавливается, а ранее установленная надбавка отменяется в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации.

3.5.Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты) осуществляется с применением районных коэффициентов к заработной плате, размеры которых утверждаются законодательством Российской Федерации.

Размер районного коэффициента применяемый в Институте зависит от местности, где работник выполняет свои трудовые обязанности, в соответствии с условиями трудового договора (или дополнительного соглашения к нему).

3.6.Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, а также за стаж работы по защите государственной тайны устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации. Размер надбавки и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

3.7.Доплата за совмещение должностей (профессий), расширение зон обслуживания или увеличение объема работы устанавливается при выполнении работником дополнительной работы по вакантной должности (профессии) в течение установленной продолжительности рабочего дня без освобождения от основной работы.

Размер доплаты и срок ее выплаты определяются по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Доплата оформляется дополнительным соглашением и приказом директора Института (или иного уполномоченного им лица).

Доплата может быть установлена в фиксированном размере либо в процентах к должностному окладу (тарифной ставке) по основной или совмещаемой

должности и начисляется за фактически отработанное время по основной должности

3.8.Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы устанавливается в случаях, когда за отсутствующим сотрудником в соответствии с законодательством сохраняется место работы (должность).

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон в фиксированной сумме либо в процентах к должностному окладу (тарифной ставке) отсутствующего работника и оформляется и приказом директора Института (или иного уполномоченного им лица).

Доплата начисляется за фактически отработанное время по основной должности на период отсутствия основного работника и прекращается с момента его выхода на работу.

3.9.Доплата за временное исполнение обязанностей по вакантной должности устанавливается по соглашению сторон без освобождения работника от основной работы.

Размер доплаты устанавливается в фиксированной сумме либо в процентах к должностному окладу по основной или вакантной должности и оформляется и приказом директора Института (или иного уполномоченного им лица).

Доплата начисляется за фактически отработанное время по основной должности на срок, определенный соглашением сторон (конкретной датой либо до замещения должности постоянным работником)

3.10.Доплата за работу в ночное время распространяется на работников Института, осуществляющих трудовую функцию в ночное время в соответствии с графиками работы или привлекаемых к работе в ночное время приказом директора Института (иного уполномоченного лица).

Оплата труда работникам Института в повышенном размере за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов устанавливается в размере **40%** часовой тарифной ставки (рассчитанной из оклада, выплат компенсационного характера, постоянных выплат стимулирующего характера).

Период работы в ночное время подтверждается табелем учета рабочего времени. Указанная доплата начисляется пропорционально отработанному времени и включается в средний заработок в установленных законодательством случаях.

3.11.Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается не менее чем в двойном размере – оклада (дневной или часовой тарифной ставки), выплат компенсационного характера, постоянных выплат стимулирующего характера:

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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.

День отдыха по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагавшейся ему, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя

3.12.Доплата за сверхурочную работу устанавливается на основании приказов директора Института (иного уполномоченного лица) о привлечении работника к сверхурочной работе.

В соответствии с ТК РФ сверхурочной признается работа, выполняемая работником, за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующей системой оплаты труда в период выполнения сверхурочной работы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в пределах 120 часов в год за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере, начиная со 121-го часа - не менее чем в двойном размере за каждый час.

При суммированном учете рабочего времени сверхурочная работа оплачивается исходя из величины сверхурочного времени, приходящегося на день (смену), в который (которую) осуществляется сверхурочная работа: за первые два часа работы - не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере, начиная со 121-го часа - не менее чем в двойном размере за каждый час, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1.В целях поощрения работников Института за выполненную работу могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональная надбавка за стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.2.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью мотивации работника учреждения к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы включают:

- персональные надбавки по итогам работы (по мотивационным картам);
- персональные надбавки за наставничество;
- персональные надбавки за руководство практикой;
- персональные надбавки за выполнение работ по проекту / за руководство проектом.

4.3.Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью мотивации работников учреждений к повышению уровня квалификации. Выплаты за качество выполняемых работ включают:

- персональные надбавки по итогам работы (по мотивационным картам);
- персональные надбавки водителям автомобилей за классность;
- персональные надбавки за особый вклад в деятельность Института и обладание особыми/уникальными компетенциями;
- персональные надбавки за наличие ученой степени.

4.4.Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, сформированного из всех источников финансового обеспечения Института.

4.5.Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок к должностному окладу или в виде премий по результатам работы, как в процентах к окладу работника, так и абсолютном размере.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

4.6.Периодичность выплаты стимулирующего характера определяется настоящим Положением об оплате труда, либо приказом директора Института (иного уполномоченного лица), может устанавливаться как на определенный срок (месяц, квартал, полугодие, год и др.) так и бессрочно, и единовременно.

4.7.В целях обеспечения повышения результативности деятельности работников, при выполнении уставных задач Института, по всем категориям работников Института устанавливаются показатели и критерии эффективности труда. Критерии эффективности труда по всем категориям работников Института, устанавливаются в зависимости от достижения ими целевых показателей эффективности работы:

- Для работников профессорско-преподавательского состава показатели и критерии эффективности труда, а также порядок и условия их применения, определяются в соответствии с «Порядком оплаты труда работников профессорско-преподавательского состава и научных работников ИЯФ СО РАН, привлекаемых к реализации программ аспирантуры» (***Приложение № 1***)**;**
- Для научных сотрудников Института показатели и критерии эффективности труда, а также порядок и условия их применения, определяются в соответствии с «Порядком определения размера стимулирующей выплаты научным сотрудникам по показателю результативности научной деятельности» (***Приложение № 2***)**.**
- Для работников Института (за исключением научных сотрудников) показатели и критерии эффективности труда определяются в соответствии с установленным «Перечнем показателей и критериев оценки качества выполняемых работ работников подразделений Института» (***Приложение № 4***)**.**

В целях определения достижения показателей эффективности в зависимости от персонального вклада по каждому работнику Института (за исключением научных работников), руководитель подразделения составляет «Мотивационную карту структурного подразделения Института» (***Приложение № 5***)**.**

При формировании Мотивационной карты руководители подразделений используют несколько показателей (не менее 3) качества выполняемых работ, каждый из которых оценивается в баллах. Руководители подразделений используют только те показатели и критерии, из общего Перечня показателей и критериев оценки качества выполняемых работ работников подразделений Института, которые наиболее полным образом отражают специфику работы сотрудников подразделения. Количество признаков по должностям и подразделениям может отличаться в соответствии с выполняемыми обязанностями по трудовому договору и в соответствии с должностными инструкциями.

Для каждой должности приказом директора Института (иного уполномоченного лица) устанавливается максимальный размер персональной надбавки «По итогам работы (за качество - по мотивационным картам)».

Соответствующие персональные надбавки рассчитываются по следующей формуле:

$$\text{ПН} = \text{Оклад} * \text{МаксПроцентПН} * \frac{\text{ПокКач}}{\text{МаксПокКач}},$$

где:

ПН – устанавливаемая персональная надбавка в рублях

Оклад – оклад работника в рублях (с учетом доли ставки)

МаксПроцентПН – максимальный процент персональной надбавки «по итогам работы (по мотивационным картам)» для соответствующей должности, в долях от оклада

ПокКач – значение показателя качества в баллах

МаксПокКач – максимально возможное значение показателя качества в баллах.

Руководители всех подразделений Института подают заполненные Мотивационные карты до 15 числа месяца предшествующего месяцу с которого назначается назначение надбавки на рассмотрение курирующему заместителю директора Института на всех работников подразделений, (за исключением научных сотрудников). В соответствии с поданными Мотивационными картами рассчитывается ежемесячная персональная надбавка каждого работника Института в процентах к окладу (тарифной ставки) на установленный в ней срок.

4.8.Все виды выплат стимулирующего характера, которые могут устанавливаться в Институте, порядок и условия их назначения приведены ниже**.**

Перечень персональных надбавок

№ п/п	Вид персональной надбавки	Порядок и условия назначения	Срок назначения
1	За качество работы - по мотивационным картам	Надбавка устанавливается всем категориям работников Института, работающим по основному месту работы (за исключением научных сотрудников), в целях обеспечения повышения результативности деятельности работников при выполнении уставных задач Института, закрепления квалифицированных кадров в Институте и материального стимулирования труда работников. Размер надбавки устанавливается в соответствии с выполнением показателей и критериев эффективности труда (за качество выполняемых работ) по каждому работнику в соответствии с п.4.7 настоящего Положения об оплате труда. Надбавка назначается приказом директора Института (иного уполномоченного лица) на основании представленной служебной записки руководителя подразделения, в процентах к окладу (тарифной ставки), и выплачивается пропорционально отработанному времени. Изменение надбавки осуществляется в связи с кадровыми изменениями по работнику(-ам) при приеме, переводе, увольнении, а также в случае наступления событий (нарушений), приводящих к изменениям показателей качества работы.	Произвольно, но сроком не более, чем 31 декабря текущего финансового года
2	За сложность и интенсивность работы	Надбавка устанавливается всем категориям работников Института, работающим по основному месту работы (за исключением научных сотрудников), в целях повышения эффективности результативности деятельности работников при выполнении уставных задач Института, закрепления квалифицированных кадров в Институте и материального стимулирования труда работников. Размер надбавки определяется руководителем соответствующего структурного подразделения исходя из выделенного размера фонда для такой надбавки. Для руководителей структурных подразделений надбавка определяется Комиссией по установлению стимулирующих выплат. Надбавка устанавливается в денежном выражении и выплачивается пропорционально отработанному времени, назначается приказом директора Института (иного уполномоченного лица) Изменение надбавки осуществляется в связи с кадровыми изменениями по работнику(-ам) при приеме, переводе, увольнении, в случае наступления событий (нарушений), приводящих к изменениям показателей эффективности и результативности труда, а также при изменении фондов.	Произвольно, но сроком не более, чем 31 декабря текущего финансового года
3	Показатель результативности научной деятельности	Надбавка устанавливается в соответствии с ***Приложением № 2*** настоящего Положения об оплате труда всем научным сотрудникам Института, работающим по основному месту работы. Надбавка назначается приказом директора Института (иного уполномоченного лица) на основании представленной служебной записки ученого секретаря, в процентах к окладу (тарифной ставки), и выплачивается пропорционально отработанному времени.	Год, до момента пересчета показателей ПРНД
4	За наставничество	Устанавливается за увеличение объёма работ при назначении наставником согласно Положения о наставничестве. Надбавка назначается приказом директора Института (иного уполномоченного лица) на основании представленной служебной записки руководителя структурного подразделения (заместителя директора, ученого секретаря), в процентах к окладу (тарифной ставке), и выплачивается пропорционально отработанному времени.	На срок назначения наставником
5	За руководство практикой	Устанавливается за увеличение объёма работ при назначении руководителем практики согласно Положения о руководстве практикой.	На срок назначения

		Надбавка назначается приказом директора Института (иного уполномоченного лица) на основании представленной служебной записки руководителя структурного подразделения (заместителя директора, ученого секретаря), в процентах к окладу (тарифной ставке), и выплачивается пропорционально отработанному времени.	руководителем практики
6	За выполнение работ по проекту	Надбавка может быть установлена всем категориям работников Института в целях обеспечения повышения результативности деятельности работников при выполнении работ по проектам (договорам на выполнение работ, оказание услуг, поставку продукции, соглашениям о предоставлении грантов, проектов государственного задания и прочим). Выплата надбавки производится из средств, соответствующего проекта (договорам на выполнение работ, оказание услуг, поставку продукции, соглашениям о предоставлении грантов, проектов государственного задания и прочим). Размер надбавки устанавливается руководителем проекта за непосредственное участие работника в выполнении работ в процентах к окладу (тарифной ставке). Надбавка назначается приказом директора Института (иного уполномоченного лица) на основании представленной служебной записки руководителя проекта (по согласованию с руководителем структурного подразделения), в процентах к окладу (тарифной ставки), и выплачивается пропорционально отработанному времени.	На период, установленный руководителем проекта (период привлечения работника к проекту)
7	За руководство проектом.	Устанавливается при назначении сотрудника Института руководителем проекта (договора на выполнение работ, оказание услуг, поставку продукции, соглашения о предоставлении гранта, проекта государственного задания и прочим). Выплата надбавки производится из средств, соответствующего проекта (договора на выполнение работ, оказание услуг, поставку продукции, соглашения о предоставлении гранта, проекта государственного задания и прочим). Размер надбавки определяется приказом директора Института (иного уполномоченного лица) в процентах к окладу (тарифной ставки), и выплачивается пропорционально отработанному времени..	На период выполнения проекта, но не превышая срока окончания проекта или этапа проекта.
8	Водителям автомобилей за классность	Надбавка устанавливается в соответствии с настоящим Положением об оплате труда, в следующем размере: - за 1-й класс - 25% от оклада (тарифной ставки) (присваивается водителям, управляющим легковыми и грузовыми автомобилями и автобусами всех типов и марок, отнесенными к категориям транспортных средств «В», «С», «D» и «Е». 1-й класс квалификации может быть присвоен при непрерывном стаже работы не менее двух лет в качестве водителя автомобиля 2-го класса в Институте); - за 2-й класс - 10% от оклада (тарифной ставки) (присваивается водителям, управляющим легковыми и грузовыми автомобилями всех типов и марок, отнесенными к категориям транспортных средств «В», «С» и «Е», или управляющим автобусами, отнесенными к категориям транспортных средств «Д» или «Д» и «Е». 2-й класс квалификации может быть установлен при непрерывном стаже работы не менее трех лет в качестве водителя автомобиля 3-го класса в Институте); - за 3-й класс - доплата не устанавливается (присваивается водителям, управляющим одиночными легковыми и грузовыми автомобилями всех типов и марок, отнесёнными к категории транспортных средств «В» или «С», или управляющим только автобусами, отнесёнными к категории транспортных средств «D»). Надбавка устанавливается приказом директора Института (иного уполномоченного лица) на основании представленной служебной записки руководителя подразделения, в процентах к окладу (тарифной ставки), и выплачивается пропорционально отработанному времени.	Бессрочно (либо до ее повышения)

9	За особый вклад в деятельность Института и обладание особыми/уникальными компетенциями	Надбавка устанавливается в целях закрепления в Институте высококвалифицированных кадров и материального стимулирования труда работников, обладающих особыми/уникальными компетенциями. Размер надбавки для конкретного работника определяется в рублях, исходя из достигнутых им лично результатов с учётом персонального вклада в результаты работы Института Решение о назначении надбавки оформляется протоколом Комиссии по установлению стимулирующих выплат на основании ходатайства о назначении данной надбавки работникам Института, Учёного совета либо на основании представления руководителя структурного подразделения. Надбавка устанавливается приказом директора Института (иного уполномоченного лица) и выплачивается пропорционально отработанному времени.	На срок, установленный комиссией
10	Надбавка молодому специалисту	Надбавка устанавливается в целях развития кадрового потенциала, стимулирования научно-исследовательской работы молодых работников, совмещающих работу с обучением в ВУЗах, либо аспирантуре на базовых кафедрах Института. Надбавка устанавливается приказом директора Института (иного уполномоченного лица) на основании представленной служебной записки руководителя подразделения, в денежном выражении, и выплачивается пропорционально отработанному времени.	На период учебного года (с 1 сентября по 30 июня)
11	За наличие ученой степени	Надбавка устанавливается в целях мотивации к повышению уровня квалификации научных сотрудников и работников профессорско-преподавательского состава Института. Сотрудникам Института, замещающим научные должности: младший научный сотрудник, научный сотрудник, имеющих ученую степень устанавливается надбавка: - кандидат наук - 10% от оклада; - доктор наук - 20% от оклада. Сотрудникам Института, замещающим научную должность старший научный сотрудник, имеющих ученую степень - доктор наук - устанавливается надбавка: - 20% от оклада. Надбавка устанавливается приказом директора Института (иного уполномоченного лица) на основании представленной служебной записки руководителя подразделения, в процентах к окладу, и выплачивается пропорционально отработанному времени.	С момента установления до прекращения трудового договора, либо перевода на другую должность
12	За участие в комиссиях	Надбавка устанавливается работникам, входящим в состав Постоянных комиссий Института, сформированных в целях исполнения требований законодательства по таким комиссиям. Надбавка устанавливается приказом директора Института (иного уполномоченного лица) в процентах к окладу (тарифной ставки), и выплачивается пропорционально отработанному времени.	Произвольный, но не более срока действия комиссии
13	За стаж непрерывный работы	Устанавливается в целях закрепления квалифицированных кадров. по основному месту работы постоянным сотрудникам Института всех категорий, имеющих непрерывный стаж работы в Институте более 5 лет. Для целей установления данной надбавки непрерывный стаж прерывается при увольнении из Института на срок более 3 месяцев. Размер надбавки составляет 5% от должностного оклада и выплачивается со следующего дня после наступления стажа 5 лет. Выплата надбавки осуществляется пропорционально отработанному времени.	С момента достижения стажа в 5 лет и до момента прекращения трудового договора

Перечень премиальных выплат по итогам работы

№ п/п	Вид премии	Порядок и условия назначения	Срок назначения
1	Единовременная	Премия может быть установлена всем категориям работников Института в целях обеспечения повышения результативности деятельности работников при выполнении уставных задач Института, закрепления квалифицированных кадров в Институте и материального стимулирования труда работников. Размер премии определяется руководителем структурного подразделения, в пределах выделенного фонда оплаты труда, с учетом персонального вклада работника в деятельность структурного подразделения (Института в целом). Премия работников структурных подразделений устанавливается на основании представленной служебной записки руководителя подразделения. Премия руководителей структурных подразделений устанавливается на основании представленной служебной записки курирующего заместителя директора Института. Премия заместителей директора, научного руководителя Института, научных руководителей научных направлений, ученого секретаря, помощников директора, советников РАН осуществляется по представлению директора Института (иного уполномоченного лица). Премия назначается в рублях и оформляется приказом директора Института (иного уполномоченного лица).	Единовременно, по решению руководителя
2	Квартальная	Устанавливается в целях обеспечения повышения результативности деятельности работников при выполнении уставных задач Института, закрепления квалифицированных кадров в Институте и материального стимулирования труда работников. Премия может быть установлена всем категориям работников Института за успешное и добросовестное выполнение работником должностных обязанностей по итогам работы за квартал. Размер премии определяется руководителем структурного подразделения, в пределах выделенного фонда оплаты труда, с учетом персонального вклада работника в деятельность структурного подразделения (Института в целом). Премия работников структурных подразделений устанавливается на основании представленной служебной записки руководителя подразделения. Премия руководителей структурных подразделений устанавливается на основании представленной служебной записки курирующего заместителя директора Института. Премия заместителей директора, научного руководителя Института, научных руководителей научных направлений, ученого секретаря, помощников директора, советников РАН осуществляется по представлению директора Института (иного уполномоченного лица). Премия устанавливается в рублях и оформляется приказом директора Института (иного уполномоченного лица).	Единовременно, по итогам квартала
3	Годовая	Премия может быть установлена по итогам работы за год в целях обеспечения повышения результативности деятельности работников при выполнении уставных задач Института, закрепления квалифицированных кадров в Институте и материального стимулирования труда работников. Размер премии определяется руководителем структурного подразделения, в пределах выделенного фонда оплаты труда, с учетом персонального вклада работника в деятельность структурного подразделения (Института в целом). Премия работников структурных подразделений устанавливается на основании представленной служебной записки руководителя подразделения.	Единовременно, по итогам года

		Премия руководителей структурных подразделений устанавливается на основании представленной служебной записки курирующего заместителя директора Института. Премия заместителей директора, научного руководителя Института, научных руководителей научных направлений, ученого секретаря, помощников директора, советников РАН осуществляется по представлению директора Института (иного уполномоченного лица). Премия устанавливается в рублях и оформляется приказом директора Института (иного уполномоченного лица).	
4	За достижение результатов по проекту	Премия может устанавливаться всем категориям работников Института в целях закрепления квалифицированных кадров в Институте и материального стимулирования труда работников. Выплата премии производится из финансовых средств, поступивших от заказчика по соответствующим проектам (договорам на выполнение работ, оказание услуг, поставку продукции, соглашениям о предоставлении грантов, проектов государственного задания и прочим). Размер премии определяется руководителем проекта (директором, заместителем директора, курирующим проект) с учетом непосредственного участия работника в выполнении работ, и оформляется служебной запиской, согласованной с курирующим заместителем директора Института (директором или оным уполномоченным лицом), за исключением случаев, если иное предусмотрено условиями выполнения проекта. Премия устанавливаются в рублях и назначается приказом директора Института (иного уполномоченного лица).	Единовременно, за достижение результата
5	За выполнение срочной и/или особо важной работы	Премия может быть установлена всем категориям работников Института с целью поощрения работника Института за оперативность и качественный результат труда. Размер премии, выплачиваемой работнику, определяется его личным вкладом в выполнение конкретной работы. Премия устанавливается в рублях по представлению руководителя структурного подразделения и назначается приказом директора Института (иного уполномоченного лица).	Единовременно, по окончанию выполнения срочной работы
6	За высокую производительность	Премия может быть установлена с целью поощрения работников производственных подразделений при условии выполнения ими большего объема производственных работ при достижении установленных показателей в нормальных условиях труда. Размер премии определяется исходя из объема нормо-часов, выработанных в течении рабочего учетного периода или стоимости изготовленной «единицы продукции», стоимость которой определена отдельным приказом. Премия устанавливается в рублях по представлению руководителя структурного подразделения и назначается приказом директора Института (иного уполномоченного лица)	Единовременно, при выполнении таких работ
7	За организацию и проведение мероприятий направленных на повышение авторитета Института	Премия может быть установлена по результатам проведенных мероприятий и в целях закрепления в Институте высококвалифицированных кадров и материального стимулирования труда работников. Решение о назначении премии принимается по инициативе дирекции Института на основании ходатайства Учёного совета или на основании представления руководителя структурного подразделения. Размер премии, выплачиваемой работнику, определяется его личным вкладом в организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета Института (подготовка, проведение, администрирование, отзывы участников и др.), а также значимостью для Института (уровень Института, региона, округа, страны, вклада в развитие мировой науки). Премия устанавливаются в рублях и оформляются приказом директора Института (иного уполномоченного лица).	Единовременно, по окончании мероприятия

8	За выполнение работы по рецензированию выпускных научно-квалификационных работ аспирантов	Устанавливается в целях стимулирования и привлечения научных сотрудников Института к работе по подготовке научных кадров в качестве рецензентов выпускных научно-квалификационных работ аспирантов. Рецензентом может быть научный сотрудник, имеющий ученую степень по научной специальности, соответствующей направлению подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре, и являющийся специалистом в области проведенных аспирантом исследований или смежных областях знаний. Рецензенты утверждаются приказом директора Института (иного уполномоченного лица) по представлению секций Ученого совета Института не позднее чем за 30 дней до даты защиты. Премии за рецензирование выплачиваются за счет средств: - за рецензирование работ аспирантов, обучающихся за счет средств федерального бюджета, выплачиваются за счет средств субсидии на выполнение государственного задания (услуги аспирантуры) - за рецензирование работ аспирантов, обучающихся за счет внебюджетных средств, выплачиваются за счет средств, полученных по договорам об оказании платных образовательных услуг - за рецензирование работ экстернов, проходящих государственную итоговую аттестацию без обучения в аспирантуре ИЯФ СО РАН, выплачиваются за счет средств, полученных по договорам об оказании платных образовательных услуг Премирование производится при выполнении следующих условий: - рецензия должна содержать информацию: о степени достоверности результатов исследований, представленных в диссертации, их новизне и практической значимости; о полноте изложения материалов диссертации в работах, опубликованных аспирантом; о соответствии диссертации требованиям действующего законодательства РФ. - рецензия должна быть передана аспиранту и ее копия заведующему отделом аспирантуры в срок не позднее, чем за 5 рабочих дней до защиты научно квалификационной работы. Размер премии за рецензирование выпускных научно-квалификационных работ в аспирантуре определяется исходя из норматива времени на рецензирование научно квалификационной работы и стоимости часа. Норматив времени на рецензирование и стоимость часа, утверждается приказом директора Института (иного уполномоченного лица). Премия устанавливаются в рублях и назначается приказом директора Института (иного уполномоченного лица) по представлению заведующего отделом аспирантуры в месяце, следующем за месяцем проведения государственной итоговой аттестации.	Единовременно
9	За сбор, хранение, сдачу и отгрузку лома и отходов драгоценных, черных и цветных металлов	Порядок и условиях назначения данной выплаты стимулирующего характера приведён в «Порядке премирования работников ИЯФ СО РАН за сбор, хранение, сдачу и отгрузку лома и отходов драгоценных, черных и цветных металлов» (***Приложение № 3***)**.**	

4.9.Выплаты стимулирующего характера могут быть уменьшены или отменены при изменении или отсутствии достаточных средств финансового обеспечения для осуществления данных выплат.

4.10.Выплаты стимулирующего характера устанавливаются (увеличиваются, уменьшаются или отменяются) приказом директора Института (иного

уполномоченного лица) с указанием: вида выплаты, их размера, срока действия, источника финансирования и основания установления (увеличения, уменьшения или отмены).

4.11.При наличии дисциплинарного взыскания стимулирующая надбавка может быть отменена или снижена по решению директора Института (иного уполномоченного лица).

Дисциплинарное взыскание учитывается при выплате стимулирующих надбавок лишь за тот период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание. При этом снижать размер стимулирующей части заработной платы допустимо так, чтобы заработная плата уменьшилась не более чем на 20%.

4.12.Все спорные ситуации рассматриваются специально созданной комиссией.

V. Условия оплаты труда директора Института, его заместителей, главного бухгалтера

5.1.Оплата труда директора Института осуществляется на основании условий, указанных в трудовом договоре между директором Института и федеральным органом исполнительной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя Института.

5.2.Должностные оклады заместителей директора Института и главного бухгалтера устанавливаются приказом директора Института (иного уполномоченного лица), на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора Института.

5.3.Выплаты стимулирующего характера директору Института устанавливаются и выплачиваются по решению федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя Института.

5.4.Выплаты компенсационного характера директору Института устанавливаются в соответствии с главой III настоящего Положения об оплате труда в зависимости от условий труда.

5.5.Заместители директора Института и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами III и IV настоящего Положения об оплате труда в зависимости от условий труда.

5.6.Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Института и среднемесячной заработной платы работников Института (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) не может превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников Института (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), установленный федеральным органом исполнительной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя Института.

VI. Другие вопросы

6.1.По решению директора Института (иного уполномоченного лица), в исключительных случаях, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней.

6.2.Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

6.3.Работникам Института при наличии средств по фонду оплаты труда могут выплачиваться иные выплаты социального характера (в том числе в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам и праздникам, в связи с получением государственных наград Российской Федерации и ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации).

6.4.Гарантии и компенсации (выплаты), не регламентированные настоящим Положением об оплате труда, предоставляются и/или выплачиваются в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.5.Выплата Вознаграждения за создание и использование служебных результатов интеллектуальной деятельности (далее – РИД) (служебное изобретение, служебная полезная модель, служебный промышленный образец, программа для ЭВМ, база данных, секрет производства) не является частью заработной платы и регулируется «Регламентом по организации приёма и подготовке материалов по РИД, проведению патентных исследований, регистрации лицензионных договоров», утвержденным приказом директора Института (иным уполномоченным лицом).

6.6.Приложения к настоящему Положению об оплате труда являются его неотъемлемой частью.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников ИЯФ СО РАН,
утвержденного приказом
от 30.10.2026 г. № 289

Порядок оплаты труда работников профессорско-преподавательского состава и научных работников ИЯФ СО РАН, привлекаемых к реализации программ аспирантуры

1. Общие положения.

1.1.Порядок оплаты труда профессорско-преподавательского состава ИЯФ СО РАН и научных работников ИЯФ СО РАН, привлекаемых к реализации программ аспирантуры (далее по тексту Порядок оплаты труда работников аспирантуры), устанавливает порядок и условия оплаты труда работников ИЯФ СО РАН, участвующих в реализации программы обучения в аспирантуре Института и вводится в целях повышения результативности профессиональной деятельности, своевременного и качественного выполнения должностных обязанностей, повышения квалификации и достижения высоких результатов.

1.2.Порядок оплаты труда работников аспирантуры разработан в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и порядок оплаты труда профессорско-преподавательского состава.

1.3.Оплата труда профессорско-преподавательского состава ИЯФ СО РАН и научных работников ИЯФ СО РАН, привлекаемых к реализации программ аспирантуры, производится за счет средств субсидии на оказание государственной услуги по реализации основных профессиональных образовательных программ высшего образования подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре и средств, получаемых по договорам об образовании, заключаемым с физическими или юридическими лицами.

2. Порядок и условия оплаты труда.

2.1.В реализации программы обучения в аспирантуре принимают участие работники отдела аспирантуры и научных подразделений ИЯФ СО РАН.

2.2.Для организации подготовки аспирантов в ИЯФ СО РАН в штатное расписание могут быть включены следующие должности работников профессорско-преподавательского состава:

- старший преподаватель,
- доцент,
- профессор.

2.3.Для организации преподавательской работы в рамках субсидии на оказание государственных услуг по подготовке научно-педагогических кадров в аспирантуре работники могут привлекаться по срочному трудовому договору или без срока на условиях внешнего или внутреннего совместительства, а также условиях совмещения должностей.

2.4.Оклады работников профессорско-преподавательского состава ИЯФ СО РАН и научных работников ИЯФ СО РАН, привлекаемых к реализации программ аспирантуры, устанавливаются в соответствии с главой II Положение об оплате труда.

2.5.Нормы часов педагогической и преподавательской работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с нормативными правовыми актами, регулирующими продолжительность рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядок определения учебной нагрузки педагогических работников. Продолжительность рабочей недели для работников профессорско-преподавательского состава устанавливается 36 часов в неделю. Определение учебной нагрузки работников профессорско-преподавательского состава производится ежегодно на начало учебного года исходя из учебного плана преподавателей и не превышает 720 часов в год. В учебную нагрузку при осуществлении образовательной деятельности по программам аспирантуры включаются:

- проведение учебных занятий по дисциплинам (модулям) в форме лекций, семинаров, консультаций, научно-практических занятий, лабораторных работ;
- руководство практикой аспирантов;
- научное руководство аспирантами;
- проведение контроля качества освоения программы аспирантуры посредством текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации и итоговой аттестации обучающихся.

2.6.Объем учебной нагрузки за руководство аспирантами принимается равным 60 часов / год за руководство одним аспирантом.

2.7.Научные и инженерно-технические работники ИЯФ СО РАН могут привлекаться для реализации программ аспирантуры в части научного руководства аспирантами, проведения учебных занятий и работе в комиссиях по приему экзаменов и аттестации аспирантов.

2.8.Выплаты компенсационного характера работникам профессорско-преподавательского состава ИЯФ СО РАН и научных работников ИЯФ СО РАН, привлекаемых к реализации программ аспирантуры, устанавливаются в соответствии с главой III Положение об оплате труда.

2.9.Выплаты стимулирующего характера работникам профессорско-преподавательского состава ИЯФ СО РАН и научных работников ИЯФ СО РАН, привлекаемых к реализации программ аспирантуры, устанавливаются в соответствии с порядком установления выплат стимулирующего характера приведенном ниже и главой IV Положение об оплате труда.

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников ИЯФ СО РАН,
утвержденного приказом
от 30.10.2026 г. № 289

Порядок определения размера стимулирующей выплаты научным сотрудникам по показателю результативности научной деятельности

1. Показатель результативности научной деятельности **(ПРНД)** научных сотрудников определяется как сумма баллов, полученных ими за последние 3 календарных года, определяемых в соответствии с показателями, приведенными ниже в таблице. Расчет ПРНД производится ежегодно, в конце 1 квартала, и при приеме на работу (для вновь принятых научных сотрудников). В случае приема на работу в течении первого квартала текущего года, расчет ПРНД производится за три календарных года, предшествующих предыдущему году.

2. Рассчитанные на основе настоящего Порядка показатели результативности научной деятельности используются для расчета выплат стимулирующего характера (персональных надбавок) научным сотрудникам в пределах средств, предусмотренных для выплаты стимулирующего характера, в соответствии с настоящим Положением об оплате труда.

3. Индивидуальный ПРНД рассчитывается для сотрудников, занимающих научные должности, устроенных в научные подразделения Института по основному месту работы. Для совместителей и работников ненаучных подразделений ПРНД не рассчитывается, выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с главой IV настоящего Положения об оплате труда.

4. Результаты научной деятельности научного сотрудника учитываются в индивидуальном ПРНД при условии, что они соответствуют требованиям трудового договора и/или должностной инструкции, и/или иного документа, определяющего тематику и содержание выполняемых им работ (исследований). Для вновь принятых научных сотрудников учитываются научные результаты, полученные ими в ходе научной работы, предшествующей работе в Институте.

5. В целях расчета надбавки ПРНД, максимальный размер баллов индивидуального ПРНД, применяемый для ее расчета признается равным 250 баллам.

6. С целью повышения эффективности руководства научно-исследовательской работой, ПРНД руководителей научно-исследовательских подразделений (научных сотрудников, на которых возложено руководство) устанавливается путем сложения его индивидуального ПРНД (с учетом ограничения, указанного в п.5) и 10% суммарного ПРНД научных сотрудников подразделения (без учета ограничения, указанного в п.5).

7. Стоимость одного балла ПРНД рассчитывается, как отношение фонда ПРНД, составляющего 33% от суммарного оклада научных сотрудников, для которых был проведен расчет ПРНД, на дату проведения расчета, к общей сумме баллов ПРНД для тех же сотрудников. Стоимость балла определяется 1 раз в год и

не меняется при последующих корректировках ПРНД отдельных сотрудников и при приеме на работу новых сотрудников.

8. Персональная надбавка научного сотрудника рассчитывается как произведение его ПРДН на стоимость одного балла. Надбавка устанавливается на 1 год. В случае корректировки балла ПРНД отдельного сотрудника его надбавка корректируется, начиная с месяца, следующим за месяцем, в котором произведена корректировка. Величина надбавки не зависит от доли ставки научного сотрудника.

9. Для расчета индивидуальных ПРНД научных сотрудников устанавливаются следующие показатели, критерии оценки эффективности деятельности и размеры баллов по ним:

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки эффективности деятельности	Оценка
1	Основной автор публикации[4]	Публикация в рецензируемом журнале Балл устанавливается согласно белым спискам (БС1 – 40 баллов, БС2 – 30 баллов, БС3 – 20 баллов, БС4[9] – 10 баллов) и/или квартилям WoS (Q1 – 40 баллов, Q2 – 30 баллов, Q3 – 20 баллов, Q4– 10 баллов). Если квартили БС и WoS разные, берется максимальный балл. В одной публикации сотрудник может быть либо «Основным автором», либо «Соавтором» Публикация и ее переведенная версия считаются одной публикацией	Балл за публикацию Делится на число основных авторов Не более 3 основных авторов на публикацию Не делится на число соавторов/аффилиаций Требуется наличие аффилиации ИЯФ СО РАН[1]
2	Соавтор публикации[4]		Балл за публикацию Делится на общее число соавторов (включая основных авторов), минимальная доля - 0.01 баллов Не делится на число аффилиаций Требуется наличие аффилиации ИЯФ СО РАН[1]
3	Препринт	Препринт ИЯФ СО РАН или препринт международной электронной базы	6 баллов Делится на число соавторов, минимальная доля 0.1
4	Монография, учебник	Монография (при наличии ISBN)	Устанавливается балл, равный числу печатных листов*4 Делится на число соавторов
5	Приглашенный доклад[2]	Доклад по приглашению организационного комитета	20 баллов (международная конференция[3]) 15 баллов (российская конференция[3]) Устанавливается только представляющему доклад
6	Устный доклад[2]	Доклад по инициативе автора	15 баллов (международная конференция[3]) 10 баллов (российская конференция[3]) Устанавливается только представляющему доклад
7	Стендовый доклад[2] (категория «Доклад (стендовый)» в экспертных заключениях	Стендовый доклад	10 баллов (международная конференция[3]) 5 баллов (российская конференция[3]) Устанавливается только представляющему доклад

8	Приглашенный семинар[2]	Выступление с приглашенным докладом на семинаре сторонних организаций	10 баллов Устанавливается только представляющему доклад
9	Семинар ИЯФ СО РАН	Выступление на общеинститутском семинаре или семинаре направления	5 баллов Устанавливается только представляющему доклад
10	Патент	Создание патента на изобретение в рамках деятельности Института	15 баллов Делится на число соавторов Не более 20 баллов в год
11	Подача заявки на грант РНФ и грант приравненный к нему[5]	Подача заявки на грант РНФ и грант, приравненный к нему	10 баллов Устанавливается основному автору заявки (как правило, руководителю). Может делиться между несколькими авторами.
12	Научно-технический отчет (отчеты по государственному заданию, а также отчеты из реестра Института, которым присвоен номер)[7]	Подготовка научно-технического отчета по проектам, ведущимся в Институте	15 баллов, делится на число основных исполнителей
13	Научное руководство соискателем ученой степени, защитившим диссертацию	Научное руководство соискателем ученой степени, защитившим диссертацию	50 баллов Делится на число соруководителей
14	Научное руководство дипломником, защитившим квалификационную работу	Научное руководство дипломником, защитившим квалификационную работу	20 баллов (начисляется отдельно за каждый диплом бакалавра и магистра независимо от факта научного руководства)
15	За научное руководство аспирантом	Научное руководство аспирантом	12 баллов за полный календарный год научного руководства Учитывается не более 2 аспирантов в год
16	За научное руководство магистрантом	Научное руководство магистрантом	10 баллов за полный календарный год научного руководства Учитывается не более 2 магистрантов в каждом семестре
17	За научное руководство студентом[8]	Научное руководство студентом	8 баллов за полный календарный год научного руководства Учитывается не более 2 студентов в каждом семестре
18	Участие в работе Ученых советов, диссертационных советов, научно-технических советах, экспертных советах, в том числе в других организациях[6]	Участие в работе Ученых советов, диссертационных советов, научно-технических советах, экспертных советах, в том числе в других организациях	5 баллов за полный календарный год/совет. Не более 10 баллов в год

19	Исполнитель по темам государственного задания, выполняемым в Институте	Исполнитель-исследователь по темам государственного задания, выполняемым в Институте	10 баллов за полный календарный год Количество проектов, в которых участвует сотрудник, не учитывается
20	Участие и победа на конкурсе молодых ученых ИЯФ СО РАН	Участие и победа на конкурсе молодых ученых ИЯФ СО РАН	1 место – 15 баллов 2/3 место – 10 баллов Участие – 5 баллов
21	Экспертная деятельность	Подготовка отзыва ведущей организации на диссертацию кандидатов и докторов наук, экспертиза диссертации для апробационного семинара, экспертиза диссертации при рассмотрении ее на Учёном совете (все в письменной форме).	5 баллов за письменную экспертизу одной диссертации. Не более 20 баллов в год.

(1) Кроме коллаборационных статей, для которых аффилиационная политика особо оговорена: в этом случае, если не указана ни одна аффилиация (но указал ORCID), то считается, что аффилиация ИЯФ есть.

(2) Данные на основе экспертных заключений. Суммарный балл по показателям 5-9 ограничен 40 баллами в год.

(3) Статус конференции устанавливается учёным секретарем.

(4) К статьям 2021-23 года категория «Основной автор публикации» неприменима (т.е. все авторы считаются как «соавторы»). При оформлении акта экспертного заключения на статью существует возможность указать не более трех основных авторов публикации (показатель № 1 – «Основной автор публикации»): в заявке на экспертизу при выбранном типе публикации «Статья» необходимо проставить флажок «Основные авторы» и выбрать из списка подразделений не более трех основных авторов из ИЯФ (автор заявки на экспертизу по умолчанию не является основным автором). Указание основных авторов публикации не является обязательным.

Рекомендуется в категорию основных авторов относить:

- авторов, внесших значительный вклад в написание статьи,
- ответственных авторов, ведущих переписку с журналом,
- научных руководителей основных авторов (в случае аспирантов и м.н.с.).

Не рекомендуется указывать основных авторов для коллаборационных статей (кроме исключительных случаев, когда соавтор из ИЯФ внес значительный вклад в написание статьи).

При подсчете ПРНД основные авторы публикаций за предыдущий год согласовываются с заведующими лабораториями и с профильными зам. директорами по науке.

(5) Учитываются только заявки на грант, поданные от ИЯФ СО РАН и прошедшие публикационную экспертизу.

(6) Участие в профильных советах не учитывается в расчете ПРНД,

(7) Отчеты по грантам не учитывается в расчете ПРНД.

(8) Руководство курсовыми работами не учитывается в расчете ПРНД.

(9) Публикации в Сибирском физическом журнале приравниваются к публикациям БС4 начиная с 2024 года.

Формулы расчета балла ПРНД

Балл ПРНД i-го научного сотрудника рассчитывается на научного сотрудника по основному месту работы следующим образом:

$$\text{ПРНД}_i = \min(250; \sum_{k=1}^{21} \Pi_k^{(i)}), \quad (1)$$

Здесь $\Pi_k^{(i)}$ – сумма баллов по k-му показателю (k=1,…, 21) i-го научного сотрудника за три предшествующих года с учетом обозначенных в таблице ограничений.

Стоимость одного балла ПРНД (S), которая фиксируется на год, рассчитывается как:

$$S = Ф/\sum_{j=1}^{N} \text{ПРНД}_j, \quad (2)$$

где Ф – суммарный фонд оплаты ПРНД, который определяется как

$$Ф=\mathbf{0,33}\sum_{j=1}^{N} O_j, \quad (3)$$

здесь O_j – величина оклада j-го сотрудника **без учёта его доли ставки, а также без учёта РК**, N – полное число научных сотрудников института по основному месту работы, для которых рассчитывается балл ПРНД (включая руководителей научно-исследовательских подразделений).

Персональная надбавка H_i (в рублях) i-го научного сотрудника, который не является заведующим лабораторией (сектора) и на которого не возложены такие обязанности, рассчитывается по формуле **(и не зависит от доли ставки сотрудника)**:

$$H_i = S * ПРНД_i . \quad (4)$$

Персональная надбавка H_i (в рублях) i-го научного сотрудника, который является заведующим лабораторией (сектора) или на которого возложены такие обязанности, рассчитывается по формуле **(и не зависит от доли ставки сотрудника)**:

$$H_i = S * (ПРНД_i + 0.1 \sum_{j \in L(i)} \sum_{k=1}^{21} П_k^{(j)}), \quad (5)$$

где $L(i)$ – множество научных сотрудников подразделения данного (i-го) заведующего лабораторией(сектора), для которых рассчитывается ПРДН, не включая самого зав.лаб., и, также как и выше, $П_k^{(j)}$ – сумма баллов по k-му показателю (k=1,…, 21) j-го сотрудника данной лаборатории за три предшествующих года с учетом обозначенных в таблице ограничений.

При корректировке показателей ПРНД в течение года персональная надбавка рассчитывается исходя из фиксированной стоимости балла S.

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников ИЯФ СО РАН,
утвержденного приказом
от 30.10.2026 г. № 289

Порядок премирования работников ИЯФ СО РАН за сбор, хранение, сдачу и отгрузку лома и отходов драгоценных, черных и цветных металлов

1. Общие положения

1.1.Настоящий порядок разработан в соответствии с Уставом Института, Постановлением Совета Министров Правительства Российской Федерации от 5 апреля 1993 года № 288 «О размерах средств на премирование работников предприятий и организаций за сбор и сдачу лома и отходов драгоценных металлов и природных алмазов».

1.2.Порядок вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников служб и подразделений Института в более полном сборе и сдаче в государственный фонд лома и отходов драгоценных металлов и стимулирования деятельности работников служб и подразделений Института, связанной с оборотом лома черных и цветных металлов.

2. Порядок и условия премирования за сбор и сдачу в государственный фонд Российской Федерации лома и отходов драгоценных металлов

2.1.Организация работ по сбору и сдаче лома и отходов драгоценных металлов определена «Инструкцией о порядке учета, сбора, хранения и сдачи в государственный фонд драгоценных металлов, содержащихся в изделиях электронной техники в ИЯФ СО РАН».

2.2.Премирование по настоящему порядку осуществляется за счет средств, получаемых от реализации лома, и отходов драгоценных металлов.

2.3.Размеры средств на премирование работников Института за организацию, сбор и сдачу лома и отходов драгоценных металлов определяются согласно приложению к выше указанному постановлению:

- за отходы золота - 40%
- за отходы серебра, платины и металлов платиновой группы - 60%

2.4.Основанием для принятия решения о выплате премий за фактически сданное количество драгоценных металлов в виде отходов являются паспортные данные перерабатывающих заводов о количестве драгоценных металлов, содержащихся в ломе и отходах. Премирование может быть произведено после поступления на счет Института сумм за сданные отходы.

2.5.Предложения на премирование работников служб и подразделений Института, непосредственно занятых сбором лома и отходов драгоценных металлов (в зависимости от количества сданных драгметаллов), а также работников группы первичной обработки изделий электронной техники (с учетом времени,

затраченного для производства работ) представляются непосредственным руководителем соответствующего структурного подразделения.

2.6.Размер премии работнику, выплачиваемой по настоящему порядку, зависит от личного вклада в выполнение данного вида работ и предельными размерами не ограничен.

3. Порядок и условия премирования за сбор, сортировку, хранение и отгрузку лома и отходов черных и цветных металлов

3.1.Премирование за сбор, сортировку, хранение и отгрузку лома и отходов черных и цветных металлов производится по итогу квартала, из сумм средств, полученных от реализации лома, и отходов черных и цветных металлов.

3.2.Премируются работники Института, непосредственно занятые сбором, сортировкой, хранением, и отгрузкой лома и отходов черных и цветных металлов.

3.3.Размеры средств на премирование работников Института за организацию, сбор, сортировку, хранение и отгрузку лома и отходов черных и цветных металлов определяются в следующих размерах:

Наименование	**Процент отчислений от суммы средств, полученных от реализации лома и отходов черных металлов**
Лом и отходы черного металла	До 15 %
Лом и отходы цветного металла	До 10 %

3.4.Основанием для принятия решения о выплате премий за фактически сданное за квартал количество лома и отходов черных и цветных металлов в виде отходов, является приемосдаточный акт. Премирование может быть произведено после поступления на счет Института денежных средств за сданные отходы.

3.5.На основании данных приемосдаточных актов и п.3.4 настоящего порядка, директором Института (иным уполномоченным лицом), определяется объем сумм и передается руководителям структурных подразделений, непосредственно участвующих в сборе и сдаче отходов черных и цветных металлов для целей формирования Служебных записок для премирования работников.

3.6.Предложения на премирование работников служб и подразделений Института, непосредственно занятых сбором лома и отходов черных и цветных металлов (в зависимости от количества сданного металла и с учетом времени, затраченного для производства работ) представляются руководителями подразделений, утверждаются приказом директора Института (иного уполномоченного лица).

3.7.Максимально возможный размер премии, выплачиваемой работнику по итогу квартала составляет не более 1,5 оклада и зависит от личного вклада в выполнение данного вида работ.

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников ИЯФ СО РАН,
утвержденного приказом
от 30.10.2026 г. № 289

Перечень показателей и критериев оценки качества выполняемых работ работников подразделений Института

№ п/п	Показатель	Критерий	Баллы*
1.	Соблюдение штатной (трудовой) дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;	• Не зафиксировано нарушений/замечаний • Зафиксированы незначительные нарушения/замечания, • Зафиксированы существенные нарушения/замечания	• От 6 до 10 • От 1 до 5 • 0
2.	Применение новых знаний на практике, в том числе после повышения квалификации	• Активное внедрение и применение новых подходов и решений • Применение новых подходов и решений • Отсутствие инициативы	• От 6 до 10 • От 1 до 5 • 0
3.	Отсутствие нарушений/замечаний по результатам внеплановых проверок/инвентаризаций/осмотров	• Не зафиксировано нарушений/замечаний • Зафиксированы нарушения/замечания, устранены в ходе проверки (в установленный срок) • Зафиксированы нарушения/замечания, не устранены	• От 6 до 10 • От 1 до 5 • 0
4.	Соблюдение графика документооборота	• Своевременное выполнение задач согласно графику документооборота. • Выполнение задач с незначительным нарушением сроков • Отказ от выполнения или выполнение задач с задержкой срока (по вине сотрудника)	• От 6 до 10 • От 1 до 5 • 0
5.	Контроль за текущими изменениями в нормативных документах, законодательстве в части выполняемых обязанностей подразделения и своевременное внесение предложений по внедрению в работу	• Разработка и/или своевременное внесение изменений во внутренние локальные нормативные акты Института • Своевременное внесение изменений во внутренние локальные нормативные акты Института (далее ЛНА) • Отсутствие инициативы	• От 6 до 10 • От 1 до 5 • 0
6.	Отсутствие жалоб (претензий, рекламаций) на работу и организацию взаимодействия подразделения с другими подразделениями и/или контрагентами, в том числе отсутствие замечаний руководителя	• Не зафиксировано нарушений/замечаний • Зафиксированы незначительные нарушения/замечания • Зафиксированы существенные нарушения	• От 6 до 10 • От 1 до 5 • 0
7.	Соблюдение правил и норм по обеспечению безопасности	• Не зафиксировано нарушений/замечаний • Зафиксированы незначительные нарушения/замечания • Зафиксированы существенные нарушения	• От 6 до 10 • От 1 до 5 • 0
8.	Обеспечение сохранности конфиденциальности информации, служебной и коммерческой тайны	• Не зафиксировано нарушений/замечаний • Зафиксированы незначительные нарушения/замечания • Зафиксированы существенные нарушения	• От 6 до 10 • От 1 до 5 • 0
9.	Соблюдение профессиональных этических норм, кодекса этики и служебного поведения	• Не зафиксировано нарушений/замечаний • Зафиксированы незначительные нарушения/замечания • Зафиксированы существенные нарушения	• От 6 до 10 • От 1 до 5 • 0
10.	Обеспечение сохранности и контроль за вверенным имуществом работником	• Не зафиксировано нарушений/замечаний	• От 6 до 10

	не являющимся МОЛ, но получающим ТМЦ или ОС для выполнения своих должностных обязанностей	• Зафиксированы незначительные нарушения/замечания • Зафиксированы существенные нарушения	• От 1 до 5 • 0

**** Баллы определяются руководителем структурного подразделения в зависимости от качества выполняемых задач конкретного работника.***

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
работников ИЯФ СО РАН,
утвержденного приказом
от 30.10.2026 г. № 289

Мотивационная карта структурного подразделения Института

Подразделение, должность, сотрудник	**Оклад, руб.**	**Макс.перс.надбавка, % к окладу (МаксПроцентПН)**	**Показатели и баллы оценки качества выполняемых работ для назначения выплаты стимулирующего характера**					**Итого доля от максимальной надбавки, %**	**Перс. надбавка, (ПН), %**	**Примечание (краткое обоснование выставленных баллов)**
(структурное подразделение)			**Показатель №1**	**……**	**Показатель №…**	**Сумма (ПокИнт)**	**Максимальная сумма (МаксПокИнт)**			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
(должность)										
(ФИО)	*(Руб.)*	*(%)*	*(Баллы)*	*(Баллы)*	*(Баллы)*	*(Баллы)*	*(Баллы)*	*(%)*	*(%)*	

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
Сертификат: 27F5CCB6906473E1686246B1CB74ECF1
Владелец: Логачев Павел Владимирович, ИЯФ СО РАН
Действителен: с 31.10.2025 по 24.01.2027