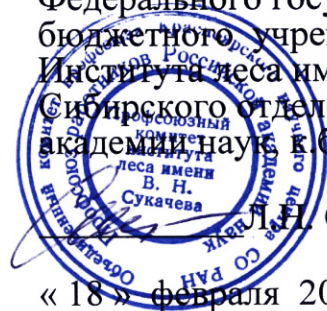


Приложение к коллективному договору от «16» июня 2015 г.

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Председатель профсоюзной организации
Федерального государственного
бюджетного учреждения науки
Института леса им. В.Н. Сукачева
Сибирского отделения Российской
академии наук, к.б.н.



Л.Н. Скрипальщикова

«18» февраля 2015 г.

Директор Федерального
государственного бюджетного
учреждения науки Института леса
им. В.Н. Сукачева Сибирского
отделения Российской академии
наук, д.б.н.



А.А. Онучин

«18» февраля 2015 г.

Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения Науки института леса им. В.Н. Сукачева Сибирского отделения Российской академии наук

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института леса им. В.Н. Сукачева Сибирского отделения Российской академии наук, подведомственного Федеральному агентству научных организаций (далее соответственно - Положение, учреждения), разработано в соответствии с 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» 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» с изменениями, внесенными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н.

2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников учреждения за счет всех источников финансирования.

3. Система оплаты труда работников ИЛ СО РАН устанавливается коллективным договором и настоящим положением, в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4. Экономия фонда оплаты труда используется для осуществления выплат стимулирующего и социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с коллективным договором.

5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников ИЛ СО РАН как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников ИЛ СО РАН, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности,

занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

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.

7. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

8. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях;

перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях;

настоящего Положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников

государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением комиссии;

мнения представительного органа работников;

систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

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

Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

При наличии большого объема работы, высшего образования и стажа работы по специальности или руководящей должности не менее 5 лет минимальный оклад может быть повышен на 1 квалификационную группу.

Работнику, не имеющему высшего образования, но имеющего большой стаж работы по специальности, может быть по решению комиссии института или приказу директора установлен оклад по занимаемой должности, по которой требуется наличие высшего образования.

10. Принятие настоящего Положения не является основанием для снижения окладов (должностных окладов), так как они установлены в большем размере, в том числе в учреждениях, участвовавших в реализации постановления Правительства Российской Федерации от 22 апреля 2006 г. № 236 «О реализации в 2006 - 2008 годах пилотного проекта совершенствования системы оплаты труда научных работников и руководителей научных учреждений и научных работников научных

центров Российской академии наук», с учетом последующей индексации окладов (должностных окладов).

11. К минимальному должностному окладу по квалификационному уровню /ПКГ/ может быть применен повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности. В повышающих коэффициентах к окладу по должности, по которым в соответствии с квалификационными требованиями предусмотрены ученые степени, учитываются доплаты за наличие у работников ученой степени.

12. Размеры окладов работников учреждений, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Минимальные размеры окладов по разрядам выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих приведены в приложении № 2 к настоящему Положению.

13. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III настоящего Положения.

14. Работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV настоящего Положения.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

15. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера.

16. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях,

утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007г. № 822 , с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 738н, от 17 сентября 2010 г. № 810н и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н работникам учреждения могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

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

17. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными, опасными и особыми условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда.

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

18. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

19. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей

временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам учреждения устанавливается доплата по соглашению сторон.

20. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

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

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

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время работникам учреждения устанавливается коллективным договором, настоящим положением, трудовым договором.

21. Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам учреждения устанавливается в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

22. В районах с особыми климатическими условиями к заработной плате работников учреждений применяются:

- а) районные коэффициенты;
- б) коэффициенты за работу в пустынных и безводных местностях;
- в) коэффициенты за работу в высокогорных районах;
- г) процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока.

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

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

23. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818, изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. №739н и от 17 сентября 2010 г. № 810н работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

24. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. Объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30% средств на оплату труда, формируемых за счет средств федерального бюджета.

25. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, сформированного из всех источников.

26. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются настоящим положением об оплате труда учреждения, коллективным договором, соглашениями, локальными

нормативными актами. Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничены.

27. Стимулирующие выплаты устанавливаются в зависимости от выполнения показателей и критериев эффективности труда. При этом необходимо учитывать:

27.1. Для научных работников ИЛ СО РАН:

- в соответствии с ПОРЯДКОМ и УСЛОВИЯМИ применения стимулирующих выплат научным работникам и руководителям научных подразделений по итогам подсчета показателей и результативности научной деятельности – приложение №3, утвержденное директором ИЛ СО РАН 09.02.2015 г.

Фонд стимулирующих выплат для научных работников и руководителей научных структурных подразделений распределяется следующим образом:

50% - по итогам подсчета показателей и результативности научной деятельности в соответствии с полученными баллами каждым работников.

30% - на прочие стимулирующие выплаты. Прочие стимулирующие надбавки устанавливаются:

- по программам фундаментальных исследований по приоритетным направлениям президиума РАН, интеграционным и молодежным программам региональных отделений - молодым ученым для стимулирования их исследований по приоритетной тематике;

- за работу в области интеграции науки и образования, активно содействующим деятельности базовых кафедр и научно-образовательных центров;

- за победу в конкурсе на лучший проект (тему, исследования, разработку и т.д.) молодых ученых;

- за выполнение дополнительных научно-организационных обязанностей;

- за выполнение, помимо научных исследований, значительных объемов постоянных поручений научно-организационного характера (руководство

секциями ученого совета, научными советами и комиссиями, редактирование научных изданий, информационная поддержка деятельности института);

- за выполнение дополнительных работ, связанных с большими затратами труда при освоении новых передовых методов исследования, создание специальных установок;

- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российской науки как внутри страны, так и за ее пределами;

- непосредственное участие в выполнении грантов, конкурсах, договорах гражданско-правового характера, экспериментальных группах и других приносящих доход деятельности;

- участие в методической работе и инновационной деятельности;

- освоение программ повышения квалификации и профессиональной подготовки;

20% - на премии. Премии устанавливаются:

- за достижение высоких научных результатов мирового уровня;

- за качество и эффективность исследований по результатам работы (по завершении работы, этапа);

- за своевременное и качественное исполнение своих должностных обязанностей за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год), либо в разовом порядке;

- за разработку эффективных инициативных предложений по совершенствованию научной деятельности;

- за создание охраняемых результатов интеллектуальной деятельности;

- за участие в организации и проведении научных мероприятий;

- по результатам конкурса молодых ученых, проводимых в ИЛ СО РАН и Красноярским научным центром СО РАН.

27.2. Для научно-технических работников основных научных подразделений и работников вспомогательных подразделений учреждения:

- трудовой вклад научно-технического работника в выполнение проводимых учреждением НИР (в составе временных творческих коллективов);
- участие научно-технических работников под руководством научного работника, в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций;
- участие в семинарах, проводимых учреждением ;
- непосредственное участие в выполнении грантов, договорах на выполнение НИР с заказчиками и других приносящих доход деятельности;
- освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;
- инициативу и применение в работе новых форм и методов организации труда;
- участие в выполнении особо-важных работ;
- успешное выполнение планов научно-исследовательских работ и других работ исследовательского характера за определенный срок (квартал, год) или по завершении работы (этапа).
- выполнение работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей
 - выполнение дополнительного объема работ, связанного с обеспечением исследований по договорам (соглашениям контрактам) НИР с заказчиками, грантам российских и международных фондов на проведение исследований и других приносящих доход деятельность, предусмотренных уставом,
 - за успешную сдачу отчетов (финансового, производственного характера и др.).

27.3. Для работников учреждений, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения) – **приложение №4.**

28. При установлении выплат стимулирующего характера работникам учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

29. Конкретный размер стимулирующей выплаты может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. На надбавку, установленную к должностному окладу насчитывается районный коэффициент и северная надбавка за стаж работы. Надбавка, установленная к заработной плате в фиксированной сумме включает в себя районный коэффициент и региональная надбавка за стаж работы.

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

30. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 16, ст. 1958).

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

32. Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливаются в зависимости от квалификации сотрудника и объема работ на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителя.

33. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения выплачиваются по решению Федерального агентства научных организаций с учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждений и их руководителей.

34. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой/ III настоящего Положения в зависимости от условий их труда.

35. Заместители руководителя учреждения и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами III и IV настоящего Положения в зависимости от условий их труда.

Зам.директора



С.Р. Лоскутов

Главный бухгалтер



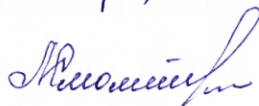
О.М. Матренинская

Нач. планового отдела



И.С. Пузырева

Начальник отдела кадров



Л.Р. Смолянинова

Ведущий юрисконсульт



М.В. Баркова

Приложение №1

к Положению об оплате труда работников
Федерального государственного бюджетного
учреждения науки Института леса имени
В.Н. Сукачева Сибирского отделения
Российской академии наук от 18.02.2015 г.

Должностные оклады по профессиональным квалификационным
группам/квалификационным уровням

Наименование должностей	Повышающий коэффициент	Должностной оклад
ПКГ должностей научных работников и руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень – минимальный размер оклада - 14587 руб.		
Младший научный сотрудник	1	14587
Научный сотрудник	1,1478	16743
Младший научный сотрудник со степенью кандидата наук	1,21697	17752
Научный сотрудник со степенью кандидата наук	1,36477	19908
2 квалификационный уровень – минимальный размер оклада - 19279 руб.		
Старший научный сотрудник	1	19279
Старший научный сотрудник со степенью кандидата наук	1,16416	22444
Старший научный сотрудник со степенью доктора наук	1,38305	26664
3 квалификационный уровень – минимальный размер оклада – 25362 руб.		
Ведущий научный сотрудник со степенью кандидата наук	1	25362
Ведущий научный сотрудник со степенью доктора	1,16639	29582

наук		
4 квалификационный уровень – минимальный размер оклада – 25495 руб.		
Ученый секретарь	1	25495
Ученый секретарь со степенью кандидата наук, заведующий научным подразделением со степенью кандидата наук	1,12414	28660
Ученый секретарь со степенью доктора наук, заведующий научным подразделением со степенью доктора наук, главный научный сотрудник со степенью доктора наук	1,28967	32880
5 квалификационный уровень – минимальный размер оклада – 32592 руб.		
Руководитель обособленного подразделения со степенью кандидата наук	1	32592
Руководитель обособленного подразделения со степенью доктора наук	1,12947	36812
ПКГ должностей научно-технических работников основных научных подразделений		
1 квалификационный уровень – минимальный оклад – 12684 руб.		
Специалист с высшим образованием (инженер, программист и т.д.), старший лаборант без высшего образования, старший лаборант с высшим образованием, инженер-исследователь	1	12684
2 квалификационный уровень – минимальный оклад 14587 руб.		
Специалисты с высшим образованием 2 категории	1	14587
3 квалификационный уровень – минимальный оклад - 15856 руб.		
Специалисты с высшим образованием 1 категории	1	15856
4 квалификационный уровень – минимальный оклад – 16743 руб.		
Ведущие специалисты	1	16743
Главные специалисты	1,075733	18011
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих»		
ПКГ должностей служащих, по которым, в соответствии с действующими квалификационными требованиями, не предусмотрено наличие высшего образования – минимальный оклад 10781 руб.		
Архивариус, лаборант, зав.складом, зав.хозяйством, зав.канцелярией, техник, диспетчер, специалист по кадрам, инспектор-	1	10781

референт, лесник		
ПКГ должностей служащих, по которым, в соответствии с действующими квалификационными требованиями, предусмотрено наличие высшего образования – минимальный оклад – 12684 руб.		
1 уровень: Инженер, бухгалтер, математик, механик, переводчик, программист, редактор, специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт, библиотекарь, инспектор-референт, лесничий	1	12684
2 уровень: должности служащих 1-го уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	1,08002	13699
3 уровень: должности служащих 1-го уровня, которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	1,15003	14587
4 уровень: должности служащих 1-го уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	1,25007	15856
5 уровень: главный специалист вспомогательного подразделения, начальники отделов вспомогательных подразделений (менее 3-х штатных единиц в отделе)	1,32001	16743
Профессионально-квалификационная группа должностей служащих (руководителей) – минимальный оклад - 18011 руб.		
1 уровень: Главный специалист, руководитель вспомогательного подразделения, в т.ч. АУП, заместитель главного бухгалтера	1	18011
2 уровень: Руководитель вспомогательной службы учреждения : главный инженер, главный энергетик и др.	1,07040	19279

Работнику, не имеющему высшего образования, но имеющего большой стаж работы по специальности, может быть по решению Комиссии учреждения установлен минимальный оклад по данной должности.

Главный бухгалтер



О.М. Матренинская

Начальник планового отдела



И.С. Пузырева

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
Федерального государственного бюджетного
учреждения науки института леса им.В.Н.Сукачева
Сибирского отделения Российской академии наук
от « 18 » февраля 2015 г.

Минимальные размеры окладов по разрядам выполняемых работ в
соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и
профессий рабочих

№ п/п	Разряд выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Минимальный размер оклада, руб.
1.	1 разряд	5965
2.	2 разряд	6562
3.	3 разряд	7457
4.	4 разряд	8649
5.	5 разряд	9345
6.	6 разряд	9941
7.	7 разряд	10240
8.	8 разряд	10538

Главный бухгалтер



О.М. Матренинская

Начальник планового отдела



И.С. Пузырева

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
Федерального государственного
бюджетного учреждения науки
Института леса им. В.Н. Сукачева
Сибирского отделения Российской
академии наук от «18» февраля 2015 г.

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ

применения стимулирующих выплат научным работникам и руководителям структурных научных подразделений Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института леса им. В.Н. Сукачева Сибирского отделения РАН по результатам подсчета показателей результативности научной деятельности

Настоящий порядок разработан в соответствии с Приказом ФАНО РФ от 25 ноября 2014 года №38н, а также решением комиссии Института леса им. В. Н. Сукачева СО РАН по подсчету и утверждению индивидуальных показателей результативности научной деятельности научных сотрудников Институту и решением Ученого совета Института (протокол от 25 января 2013 года).

1. Индивидуальный показатель результативности научной деятельности научных работников определять в соответствии с нижеприведенной методикой.

1.1. *Начисление баллов за публикации в рецензируемых периодических журналах.* Учитываются только оригинальные статьи, краткие сообщения и обзоры, вышедшие с указанием Института леса в качестве организации, где работает (со)автор. За публикацию в зарубежном журнале устанавливается балл равный международному импакт-фактору журнала в текущем году умноженному на 30. За публикацию в зарубежном журнале, не имеющем импакт-фактора, устанавливается балл 3. За публикацию статьи в российском журнале, учитываемом в системе ISI Web of Knowledge, устанавливается балл 12. За публикацию в журнале РАН и СО РАН, не учитываемом в системе ISI Web of Knowledge, устанавливается балл 9. За публикацию в журнале списка ВАК (не являющихся журналами РАН и СО РАН), не имеющем импакт-фактора, устанавливается балл 1. Исключение: за публикацию в журналах профильной («лесной») тематики устанавливается балл 3. Список указанных журналов утверждается решением Ученого совета (см. Приложение). Для статей, написанных в соавторстве, балл за публикацию делится на количество авторов публикации (начисляемый балл должен составлять не менее 10 % от балла за статью).

В целях поддержки учрежденного ИЛ СО РАН «Сибирского лесного журнала» на период его становления в качестве рейтингового издания, осуществить мероприятия по стимулированию публикационной активности сотрудников ИЛ СО РАН и привлечению авторов из других научно-образовательных учреждений вводятся следующие категории в систему показателя результативности научной деятельности научных работников: научная статья – 5 баллов; научная статья с соавторами из других организация РФ – 10 баллов; научная статья с зарубежными соавторами – 15 баллов; статья в разделе «Хроника, обзоры конференций, рецензии, юбилеи и т.д.» - 3 балла (протокол № 14 Заседания Ученого совета Института леса им. В. Н. Сукачева СО РАН от 23 мая 2014 года)

1.2. Начисление баллов за монографии, изданные в научных издательствах и имеющие шифр ISBN.

За монографии с грифом Института леса, изданные в ведущих российских издательствах (список утвержден Ученым советом), устанавливается балл, равный объему монографии в учетно-издательских листах, умноженному на 2.

За монографии, изданные в российских издательствах вне утвержденного списка, устанавливается балл, равный объему монографии в учетно-издательских листах, умноженному на 1.

За монографии, изданные в ведущих международных издательствах (список утверждается Ученым советом, см. Приложение), устанавливается балл, равный объему монографии в учетно-издательских листах, умноженному на 4.

За монографии, изданные в международных издательствах вне вышеуказанного утвержденного списка, устанавливается балл, равный объему монографии в учетно-издательских листах, умноженному на 2.

Для монографий, написанных в соавторстве, балл за публикацию делится на количество авторов публикации (начисляемый балл должен составлять не менее 10 % от балла за статью).

1.3. Начисление баллов за участие в конференциях.

За устный доклад на российской конференции устанавливается балл 1, за устный доклад на международной конференции – 2. Баллы получает только докладчик. Международной считается научная конференция, более 50 процентов участников в которой заявлены не от Российской Федерации. При подсчете показателя результативности научной деятельности учитывается не более трех конференций в год.

1.4. Начисление баллов за патенты*.

За патент, являющийся результатом выполнения бюджетных НИР, устанавливается балл 20. За программы ЭВМ, базы данных, ноу-хау – 5 баллов. Для патентов и авторских свидетельств, полученных в соавторстве, балл делится на общее число авторов.

* Примечание: для патентов, правообладателем которых является Институт леса.

1.5. **Начисление баллов за руководство соискателями ученой степени.** За руководство аспирантом, проходящим обучение в аспирантуре Института леса, устанавливается балл 3. За руководство соискателем ученой степени, устанавливается балл 3. За защиту кандидатской диссертации соискателем или аспирантом, устанавливается балл 12, получаемый научным руководителем, при условии обучения аспиранта или соискателя в аспирантуре Института. При совместном руководстве соискателями ученой степени балл за руководство делится между соруководителями.

1.6. **Начисление баллов за цитирование.** Установить балл за цитирование, равный суммарному индексу цитирования за последние два года, рассчитанному в системе ISI Web of Knowledge и умноженному на коэффициент 0,1.

2. Все публикации и конференции, поданные до 31 декабря и вошедшие в отчет Института леса им. В. Н. Сукачева СО РАН, учитываются в показателе результативности научной деятельности за прошедший год

Зам. председателя Ученого совета
Института, д.б.н., проф.

В.И. Харук

Секретарь Ученого совета
Института, к.б.н.

А.В. Пименов

Приложение

Список профильных («лесных») журналов

1. Лесное хозяйство
2. ИВУЗ «Лесной журнал»
3. Известия СПб Лесотехнической академии
4. Вестник МГУЛ – «Лесной вестник»
5. Хвойные бореальной зоны
6. Лесная таксация и лесоустройство
7. Сибирский лесной журнал

Список ведущих российских издательств

Наука, Гео, «СО РАН»
Лесная промышленность
Госкомгидромет

Список ведущих зарубежных издательств

Springer

Elsevier Science Group (Pergamon, AP)

WILEY

Cambridge University Press

Oxford University Press, Academic Division

Taylor & Francis Group

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
Федерального государственного бюджетного
учреждения науки Института леса им. В.Н. Сукачева
Сибирского отделения Российской академии наук
от « 18 » февраля 2015 г.

ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ И РАЗМЕРЫ ПРЕМИЙ

Профессии рабочих	Показатели и условия	Размер премии, %
<p style="text-align: center;">ЭТО</p> <p><u>Рабочие основного производства по обслуживанию оборудования</u></p> <p>Токари, электрогазосварщики</p> <p><u>Рабочие по обслуживанию здания</u></p> <p>Электромонтеры, слесари по ремонту и обслуживанию оборудования тепловых сетей</p> <p>Столяры, штукатуры-маляры</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Своевременное и качественное выполнение заданий по соответствующему квалификационному разряду. 2. Рациональное использование материалов и оборудования 3. Бережное отношение к оборудованию, своевременное и качественное проведение ППР 4. Соблюдение норм ОТ и ПБ 5. Выполнение сложных видов работ по ремонту нового оборудования 6. Высокий уровень профессиональной подготовки 7. Выполнения графика заявок ремонта 8. Не превышение сроков ремонта оборудования 9. Отсутствие повторного ремонта из-за низкого качества ремонтных работ 	<p style="text-align: center;">до 90</p>
<p style="text-align: center;">УОП</p> <p>Оператор копировальных и множительных машин</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей 2. Рациональное использование материалов и оборудования 3. Соблюдение норм ОТ и ПБ 	<p style="text-align: center;">до 110</p>

<p align="center">ОЭП</p> <p>Трактористы Подсобные рабочие Сторожа</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей 2. Рациональное использование оборудования 3. Соблюдение норм ОТ и ПБ 4. Своевременное реагирование на проникновение посторонних на территорию ОЭП 	<p align="center">до 80</p>
<p align="center">Автотранспорт</p> <p>Водители автомобилей Трактористы</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей 2. Рациональное использование материалов и ГСМ 3. Бережное отношение к оборудованию, своевременное и качественное проведение ППР 4. Соблюдение норм ОТ, ПБ и правил дорожного движения 5. Соблюдение при работе на автомобиле безопасности движения и обеспечение его сохранности во время стоянки, в пути. 6. Высокий профессиональный уровень (категории С, Д, Е) 7. Выполнение погрузо-разгрузочных работ 	<p align="center">до 115</p>
<p align="center">Охрана</p> <p>Сторожа</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей 2. Соблюдение норм ОТ и ПБ 	<p align="center">до 80</p>

1. Премия рабочим выплачивается из фонда оплаты труда за истекший месяц вместе с заработной платой по представлениям руководителей подразделений.

2. Премия выплачивается рабочим, работающим по совместительству и начисляется также на доплаты к ставке, выплачиваемые за совмещение профессий.

3. Водителям может быть установлена ежемесячная надбавка к ставке за напряженность труда в размере 25%.

4. Рабочие полностью или частично лишаются премии за следующие упущения в работе:

- совершение прогула без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены)
- распитие спиртных напитков на рабочем месте, или появление работника на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения
- хищение материальных ценностей института
- нанесение ущерба по вине работника институту
- несоблюдение правил техники безопасности
- не соблюдение правил пожарной безопасности

МОП (младший обслуживающий персонал)

1. Уборщикам помещений, применяющих дезинфицирующие средства устанавливается ежемесячная надбавка в размере 10% к установленной ставке.
2. Уборщикам помещений, убирающие туалетные комнаты может устанавливаться ежемесячная доплата в размере 10% к установленной ставке.
3. Уборщикам помещений и территорий, принятым на работу по совместительству на неполную ставку, а также принятым на полный рабочий день могут устанавливаться доплата за дополнительный объем работы и за расширение зон обслуживания, которая рассчитывается в следующем порядке:

$$Д = (С - С \times Об) : М \times Р$$

Д – доплата к ставке за фактически отработанные дни, руб.

С – ставка работника МОП, руб.

М – количество рабочих дней в месяце

Р – количество фактически отработанных дней

Об – объем ставки

Рабочим могут выплачиваться другие выплаты стимулирующего характера (разные виды надбавок) квартальные премии и премии по итогам работы за год в соответствии с Положением.

Главный бухгалтер



О.М. Матренинская

Начальник планового отдела



И.С. Пузырева