

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ НАУКИ
ХАБАРОВСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ЦЕНТР
ДАЛЬНЕВОСТОЧНОГО ОТДЕЛЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК

ПРИКАЗ

«27» декабря 2024 г.

№ ХФИЦ-01-04/ 194

г. Хабаровск

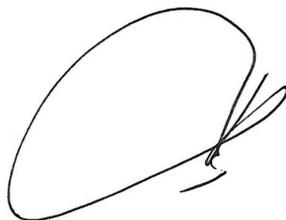
Об утверждении Положения по оплате труда сотрудников ХФИЦ ДВО РАН

На основании приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 14.03.2024 № 194 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки», **приказываю:**

Утвердить Положение об оплате труда работников Хабаровского Федерального исследовательского центра Дальневосточного отделения Российской академии наук с 01.01.2025 г.

Контроль за исполнением настоящего Приказа оставляю за собой.

Директор
чл.-корр. РАН



И.Ю. Рассказов

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Председатель Объединенного
профкома ХФИЦ ДВО РАН, к.э.н.

Директор ХФИЦ ДВО РАН
чл.-корр. РАН


Ю.А. Архипова
«27» 12 2024 г.



И. Ю. Рассказов
«27» 12 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и порядке формирования фонда оплаты труда в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки Хабаровском Федеральном исследовательском центре Дальневосточного отделения Российской академии наук (ХФИЦ ДВО РАН)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Хабаровский Федеральный исследовательский центр Дальневосточного отделения Российской академии наук (далее соответственно – Положение, Центр, учреждение) разработано в соответствии с пунктом 2(1) Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583, с целью определения системы оплаты труда работников, руководителей Центра.

Положение регулирует порядок оплаты труда работников Центра 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).

1.2. Настоящее Положение распространяется на лиц, принятых на работу в соответствии с приказами директора Центра и директоров его обособленных подразделений, осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров. Настоящее Положение распространяется в равной степени на работников, работающих на условиях совместительства (внешнего или внутреннего).

1.3. Система оплаты труда работников Центра устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. При утверждении положения об оплате труда работников Центра необходимо учитывается мнение представительного органа работников.

Система оплаты труда, включающая размеры окладов (должностных окладов) (далее - оклады), выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

Фонд оплаты труда работников Центра формируется из финансового обеспечения Центра.

1.4. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами Центра о выплатах социального характера или

коллективным договором.

1.5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников Центра как по основным должностям, так и по должностям, замещаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников Центра, 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 законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

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

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

1.9. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

1.10. С целью обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы производится индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. При этом рост заработной платы работников не считается основанием для замены и пересмотра норм труда.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) профессиональных стандартов;
- в) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- г) государственных гарантий по оплате труда;
- д) перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. №

738н, от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714) и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284) (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);

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

ё) Положения;

ж) единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878); мнения представительного органа работников; отраслевого (межотраслевого) соглашения;

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

2.2. Размеры окладов работников Центра устанавливаются на основе отнесения их профессий (должностей) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ).

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

Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (уровням) утверждены приказом от 14.03.2024 г. № 194 Министерства науки и высшего образования Российской Федерации по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки».

Размеры окладов работников обособленных подразделений и работников головного подразделения¹ ХФИЦ ДВО РАН по ПКГ (уровням) приведены в приложении № 1 к Положению.

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

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

2.5. В положении об оплате труда работников Центра, разрабатываемом Центром (включая обособленные подразделения), предусматриваются конкретные размеры окладов по соответствующим должностям и профессиям (группам должностей и

¹ Работник головного подразделения – работник, выполняющий административно-управленческие и (или) хозяйственные функции по обеспечению уставной деятельности ХФИЦ ДВО РАН, находящийся в прямом подчинении директора ХФИЦ ДВО РАН, не входящий в состав обособленного подразделения

профессий), которые должны быть не ниже минимального размера оплаты труда, установленного статьей 1 Федерального закона от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», и подлежат соответствующей корректировке в случае внесения изменений в указанный Федеральный закон.

С учетом финансового обеспечения выполнения Центром государственного задания может производиться корректировка минимальных размеров окладов работников в сторону их повышения.

2.6. С учетом условий труда работникам Центра устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III Положения.

2.7. Работникам Центра устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV Положения.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам Центра устанавливаются выплаты компенсационного характера.

3.2. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам Центра осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

а) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными 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.

3.3. Оплата труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается с обеспечением дифференциации в зависимости от класса и подкласса условий труда и составляет не менее 4 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда, порядок проведения которой установлен Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Проведение специальной оценки условий труда организуется и финансируется работодателем в соответствии с частью 1 статьи 8 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

3.4. В районах с особыми климатическими условиями к заработной плате работников Центра применяются:

а) районные коэффициенты;

б) процентные надбавки за стаж работы в районах в Южных районах Дальнего Востока и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера (ст. 11 Закона РФ № 4520-1 от 19.02.1993 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям»).

Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями в

порядке и размере не ниже установленного трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Районные коэффициенты и процентные надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются с учетом статей 148, 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. 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 учреждений устанавливается доплата по соглашению сторон, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

3.6. Повышение оплаты труда за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам учреждений устанавливаются в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата за сверхурочную работу производится в следующем порядке:

– за работу в пределах нормы сотрудник должен получать оклад и иные компенсационные и стимулирующие выплаты, причем такая оплата труда должна превышать МРОТ без учета оплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (иными словами, без учета оплаты сверхурочной, ночной работы и работы в выходные и праздничные нерабочие дни);

– сверхурочная работа должна оплачиваться сверх начисленной заработной платы (т. е. в любом случае сверх МРОТ) из расчета полуторной либо двойной тарифной ставки (оклада) с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат на одинарную ставку (оклад).

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

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет не менее 35% 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 размера должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

3.8. При определении размера часовой тарифной ставки (среднемесячного количества рабочих часов), размер оклада делится на среднемесячное количество рабочих часов в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели в часах. Среднемесячное количество рабочих часов рассчитывается путем деления годовой нормы рабочего времени в часах на 12.

3.9. Процентные надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном Правилами выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573, а также с учетом разъяснения о порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных

подразделений по защите государственной тайны, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 мая 2011 г. № 408н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 октября 2011 г., регистрационный № 22075), с изменениями, внесенными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 13 декабря 2023 г. № 870н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 5 апреля 2024 г., регистрационный № 77791).

3.10. Порядок расчета заработной платы работников обособленных подразделений Центра при оплате труда которых применяется почасовая оплата труда определяется в соответствии с Дополнением к Положению об оплате труда должностей, для которых установлена почасовая система оплаты труда, являющимся неотъемлемой частью настоящего Положения.

3.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации, или в абсолютном размере.

3.12. Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.

3.13. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.14. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.15. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и (или) в дополнительных соглашениях к ним.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. В целях усиления материальной заинтересованности работников и руководителей Центра в повышении качества научных исследований и научно-технических разработок, сокращения сроков их выполнения, повышении качества и эффективности выполняемой работы при наличии средств в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 (зарегистрирован в Минюсте Российской Федерации 01.02.2008, регистрационный № 11080) с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19.12.2008 № 739н (зарегистрирован в Минюсте Российской Федерации 21.01.2009, регистрационный № 13146) и от 17.09.2010 № 810н (зарегистрирован в Минюсте Российской Федерации 13.10.2010, регистрационный № 18714), работникам Центра устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера: выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ; премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Экономия от фонда оплаты труда может использоваться:

4.2.1. Для поощрения научных работников - исполнителей и руководителей исследований и инженерно-технического персонала, принимающего участие в их реализации. Доли стимулирующих выплат из бюджетных средств, направляемые на стимулирование труда разных категорий работников Центра и его обособленных

подразделений (научных работников, руководителей, инженерно-технических работников, лаборантов, специалистов, рабочих и младшего обслуживающего персонала, научно-вспомогательного персонала) определяются директором Центра (директором обособленного подразделения);

4.2.2. Для премиальных выплат, выплачиваемых за отчетный период (по итогам квартала, года) либо в разовом порядке, и выплат (надбавок) за интенсивность и высокие результаты, качество выполняемых работ, выплачиваемых ежемесячно и/или ежеквартально.

4.3. Конкретный размер премии работника зависит от личного вклада работника и может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере и определяется на основании показателей количественных и качественных критериев деятельности работников, разрабатываемых самостоятельно в каждом обособленном подразделении.

4.4. Выплаты стимулирующего характера работникам Центра и его обособленным подразделениям за индивидуальные результаты работ устанавливаются или отменяются директором Центра (директором обособленного подразделения), в том числе по представлению руководителей подразделений, в которых они работают.

4.5. Выплаты стимулирующего характера руководителям научных и вспомогательных подразделений за достижение высоких индивидуальных показателей и показателей результативности работ научных работников подразделения устанавливаются решением директора Центра (директором обособленного подразделения).

4.6. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора Центра, научным руководителям направлений Центра, главному ученому секретарю за достижение высоких показателей работы Центра устанавливаются решением директора Центра.

4.7. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора обособленного подразделения, научным руководителям направлений в обособленных подразделениях, ученому секретарю за достижение высоких показателей работы обособленного подразделения Центра устанавливаются решением директора обособленного подразделения.

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

4.9. Спорные вопросы по поводу установления выплат стимулирующего характера работникам решаются комиссиями по трудовым спорам после того, как на имя председателя комиссии работником подано в письменном виде соответствующее заявление.

4.10. Применение выплат стимулирующего характера направлено на:

а) обеспечение повышения результативности деятельности руководителей научных подразделений и научных работников Центра и его обособленных подразделений при выполнении уставных задач;

б) стимулирование концентрации их усилий на достижении результатов, соответствующих мировому уровню по приоритетным направлениям науки;

в) привлечение к исследованиям талантливой молодежи, развитие ее творческой активности.

4.11. Основными показателями эффективности деятельности научных работников

являются:

4.11.1. Трудовой вклад в выполнении планов научно-исследовательских работ Центра (обособленного подразделения) для обеспечения выполнения государственного задания, участие в научных мероприятиях (конференциях, съездах, симпозиумах, семинарах, форумах, научных школах, ассамблеях и т.п.);

4.11.2. Публикационная активность в ведущих рецензируемых российских и зарубежных периодических научных изданиях, в журналах, индексируемых в наукометрических базах данных;

4.11.3. Публикации по профилю научной деятельности Центра (обособленного подразделения) монографий, книг и учебников;

4.11.4. Непосредственное участие в оказании платных услуг, научный потенциал сотрудника, публикационная активность в высокорейтинговых журналах, высокий индекс цитируемости, ученая степень, участие в создании объектов интеллектуальной собственности, патентов на них, участие в методической и инновационной деятельности ХФИЦ ДВО РАН (обособленного подразделения);

4.11.5. Участие в разработке научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций;

4.11.6. Непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области научных исследований, грантов государственных научных и исследовательских фондов;

4.11.7. Выполнение особо важных и срочных работ;

4.11.8. Подготовка молодых специалистов (научное руководство).

4.11.9. Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российской науки как внутри страны, так и за ее пределами;

4.11.10. Продвижение и популяризация достижений Центра для повышения престижа научной деятельности Центра на российском и международном уровне;

4.11.11. Количество созданных результатов интеллектуальной деятельности, учтенных в государственных информационных системах.

4.12. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за привлечение финансирования устанавливаются научным работникам за участие в привлечении средств для финансирования научной и иной, предусмотренной уставом деятельности учреждения, в том числе участие в подготовке заявок для получения грантов или другого финансирования, предоставляемого на конкурсной основе.

Количественным показателем привлечения финансирования может являться объем средств, полученных учреждением:

а) на безвозмездной основе (гранты, пожертвования);

б) по договорам на выполнение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ;

в) по договорам на оказание информационных и аналитических услуг; от оказания услуг центрами коллективного пользования научным оборудованием, уникальными научными установками;

г) от распоряжения результатами интеллектуальной деятельности по лицензионным договорам, договорам отчуждения исключительных прав;

д) от деятельности хозяйственных обществ и хозяйственных партнерств, деятельность которых заключается во внедрении, практическом применении результатов интеллектуальной деятельности, полученных при участии работника;

е) от иных видов деятельности, предусмотренных уставом учреждения.

4.13. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы на период адаптации к профессиональной деятельности устанавливаются научным и научно-техническим работникам до 35 лет включительно, получившим высшее образование и впервые принятым на работу в течение одного года со дня получения профессионального образования (далее – молодые работники), а также научным сотрудникам в возрасте до 35 лет включительно, имеющим учетную степень (далее-молодые ученые).

Молодым работникам в течение 3 лет после получения профессионального образования устанавливается ежемесячная выплата в размере 10% оклада, а имеющим диплом с отличием – в размере 20% оклада.

Молодым ученым в течение 3 лет после присуждения ученой степени устанавливается ежемесячная выплата в размере 10% оклада.

При установлении молодому ученому выплаты в соответствии с настоящим абзацем рекомендуется сохранять за работником право на получение выплаты в соответствии с абзацем первым настоящего пункта.

4.14. Премияльные выплаты по итогам работы рекомендуется назначать с учетом индивидуальных результатов труда каждого научного работника, а также характера и степени его участия в достижении коллективных результатов труда:

а) при достижении индивидуальных количественных и качественных показателей результативности труда научного работника;

б) при достижении количественных и качественных показателей результативности возглавляемого научным работником подразделения (научной группы);

в) при достижении показателей эффективности деятельности Центра.

4.15. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться на постоянной основе до прекращения трудового договора (постоянные выплаты) либо на определенный срок, не превышающий срока действия трудового договора (срочные выплаты), а также могут носить разовый характер (единовременные выплаты, премии).

4.16. Выплаты стимулирующего характера, установленные на постоянной основе или на определенный срок, рассчитываются пропорционально отработанному времени.

4.17. Условия получения выплат стимулирующего характера, критерии и показатели, определяющие достижение указанных условий, а также размеры и периодичность данных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников и (или) в дополнительных соглашениях к ним.

4.18. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

4.19. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. При установлении условий осуществления стимулирующих выплат локальным нормативным актом учреждения или коллективным договором для отдельных видов стимулирующих выплат может предусматриваться их выплата в полном размере вышеуказанным категориям работников.

4.20. Выплата стимулирующего характера назначается: научным работникам с учетом объема и значимости выполняемых ими исследований, достигнутых ими лично научных и практических результатов; руководителям подразделений с учетом индивидуальных научных и практических результатов исследований, а также показателей результативности работ научных работников подразделения; заместителям директора и ученому секретарю обособленного подразделения за высокие показатели результативности работы коллектива обособленного подразделения; заместителям директора и главному ученому секретарю Центра – за высокие показатели результативности работы коллектива Центра. Квалификация научного работника или руководителя, сложность выполняемых ими трудовых обязанностей, научное руководство исследованиями учитываются в должностных окладах, при установлении выплат стимулирующего характера не учитываются.

4.21. Выплата стимулирующего характера выплачивается одновременно с

заработной платой и включается в средний заработок для расчета ежегодных оплачиваемых отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством.

4.22. Условия и основания для установления выплат стимулирующего характера научным работникам и руководителям научных подразделений Центра и его обособленных подразделений определяются соответствующими локальными документами, являющимися неотъемлемой частью настоящего Положения.

4.23. Обособленные подразделения Центра в силу специфики своей научной деятельности самостоятельно разрабатывают и принимают свои документы по расчету и утверждению критериев оценки показателей результативности работников (Приложения №№ 2-7 настоящего Положения).

4.24. Стимулирующие выплаты инженерно-техническим работникам, лаборантам, специалистам, работникам административно-управленческого и вспомогательного персонала:

4.24.1. Применение выплат стимулирующего характера направлено на усиление материальной заинтересованности инженерно-технических работников, лаборантов, специалистов, административно-управленческого и вспомогательного персонала Центра и его обособленных подразделений в качестве и объеме проводимых ими работ, сокращении сроков их выполнения.

4.25. В целях поощрения работников Центра и его обособленных подразделений за выполняемую 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 29.12.2007 № 818, работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- а) выплаты надбавки за интенсивность;
- б) выплаты за качество выполняемых работ;
- в) выплаты за увеличение объема работ;
- г) премиальные выплаты по итогам работы.

4.26. Показателями для установления стимулирующих выплат являются:

- а) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- б) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Центра;
- в) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- г) инициативное исполнение должностных обязанностей;
- д) привлечение работника к выполнению срочных и ответственных заданий;
- е) компетентность специалиста в принятии управленческих решений;
- ё) результативность деятельности структурного подразделения или работника;
- ж) высокий уровень выполняемой работы;
- з) успешное выполнение наиболее сложных работ, заданий;
- и) выполнение дополнительных функций (организационное обслуживание научных семинаров, разработка внутренних нормативных актов и др.) одновременно с выполнением основных работ;
- к) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- л) качество выполняемой работы;
- м) отсутствие у работника действующих дисциплинарных взысканий, а также отсутствие оснований, перечисленных в разделе XI настоящего Положения.

4.27. Работникам, занимающим штатные должности с неполным рабочим днем (в том числе по совместительству), размеры стимулирующих выплат устанавливаются на общих основаниях и зависят от их личного вклада в общие результаты работы коллектива (структурного подразделения, отдела и т.д.).

4.28. Основанием для выплаты является приказ директора Центра (директора

обособленного подразделения) с указанием фамилии работника, конкретного размера выплачиваемой суммы (или % должностного оклада), срока действия стимулирующих выплат.

4.29. Решением директора Центра (директора обособленного подразделения) работнику не выплачивается или снижается размер стимулирующей выплаты по результатам работы за определенный период в связи с допущенными нарушениями трудовой дисциплины (привлечения к дисциплинарной ответственности) или невыполнением показателей (условий) для премирования.

4.30. По приказу директора Центра (директора обособленного подразделения) работнику может быть снижен установленный размер надбавки или прекращена ее выплата до истечения определенного приказом срока при отсутствии средств на эти цели.

4.31. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается одновременно с заработной платой и включается в средний заработок для расчета ежегодных оплачиваемых отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством.

4.32. Стимулирующие выплаты рабочим и младшему обслуживающему персоналу направлены на усиление материальной заинтересованности и повышения ответственности рабочих и младшего обслуживающего персонала Центра и его обособленных подразделений за выполнение уставных задач, своевременное и качественное выполнение ими своих трудовых обязанностей.

4.33. Премияльные выплаты работникам рабочих профессий по итогам работы за месяц осуществляются в Центре (обособленных подразделениях).

4.34. Перечень подразделений, на которые распространяется выплата премии по итогам работы за месяц, утверждается приказом директора Центра (директора обособленного подразделения).

4.35. Премии производятся по следующим показателям:

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

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

в) обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы оборудования, инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Центра (обособленного подразделения);

г) обеспечение бережной и безаварийной эксплуатации транспортных средств;

д) обеспечение сохранности имущества;

е) успешное выполнение особо важных и срочных работ;

ё) отсутствие у работника действующих дисциплинарных взысканий;

ж) отсутствие оснований лишения работников рабочих профессий премии или уменьшения ее размера.

4.36. Основания лишения работников рабочих профессий премии или уменьшения ее размера:

4.36.1. Работники рабочих профессий могут быть лишены премии полностью или частично:

а) за нарушения правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, производственной санитарии;

б) за нарушение правил технической эксплуатации оборудования, несоблюдение рабочих инструкций;

в) за срыв выполнения производственного задания по вине работника;

г) за некачественное выполнение работы;

д) прогул, а также появление на работе в нетрезвом состоянии либо отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более трех часов непрерывно или суммарно в течение рабочего дня, распитие спиртных напитков в рабочее время;

- е) утрата, повреждение и причинение ущерба имуществу предприятия или иное причинение ущерба виновными действиями работника;
- ё) антисанитарное состояние рабочих помещений;
- ж) неубранная территория.

4.37. Лишение премии или уменьшение ее размера производится только за тот расчетный период, в котором имело место нарушение.

4.38. Премия начисляется по результатам работы за месяц за фактически отработанное время.

4.39. Премия по итогам работы за месяц выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии определяется в абсолютном размере или процент должностного оклада.

4.40. Конкретные размеры премий работникам рабочих профессий устанавливаются директором Центра (обособленного подразделения), в том числе по представлению руководителей подразделений. При этом предусматривается непосредственная связь размера премий с трудовыми результатами каждого работника рабочих специальностей и коллектива подразделения в целом.

4.41. Стимулирующие выплаты рабочим и младшему обслуживающему персоналу выплачивается одновременно с заработной платой и включается в средний заработок для расчета ежегодных оплачиваемых отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством.

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ РАЗОВЫХ ПРЕМИЙ ПО ИНЫМ ОСНОВАНИЯМ

5.1. Разовые премии по иным основаниям (юбилейные даты, государственные награды и др.) могут выплачиваться в целях поощрения всем категориям работников Центра и его обособленных подразделений.

5.2. Премияльная выплата к юбилейной дате устанавливается работникам Центра (обособленного структурного подразделения).

5.3. Юбилейными датами считаются 50 лет, 60 лет, 70 лет и далее кратные пяти.

5.4. Премияльные выплаты по иным основаниям (юбилейные даты, получение государственных наград, в связи с выходом на заслуженный отдых (пенсию) устанавливаются при наличии финансовых средств от иной приносящей доход деятельности.

5.5. Премияльные выплаты по иным основаниям (юбилейные даты, получение государственных наград, в связи с выходом на заслуженный отдых (пенсию) производятся в абсолютной сумме.

5.6. При отсутствии необходимых материальных ресурсов премияльные выплаты не выплачиваются.

5.7. Премияльные выплаты по иным основаниям не включаются для расчета оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, установленных законодательством.

6. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ

6.1. Выплата материальной помощи руководителю учреждения производится на основании подтверждающих документов в следующих случаях:

- а) вступление в брак руководителя учреждения (в размере оклада);
- б) рождение ребенка у руководителя учреждения (в размере оклада);
- в) смерть супруга, супруги, родителей, детей руководителя учреждения (в размере оклада);
- г) утрата или повреждение имущества руководителя учреждения в связи с несчастным случаем, стихийным бедствием (в размере оклада);
- д) 50-летие, 60-летие руководителя учреждения и далее каждые пять лет (в

размере оклада);

е) болезнь руководителя учреждения свыше одного месяца подряд (в размере оклада).

6.2. В случае смерти руководителя учреждения материальная помощь выплачивается семье умершего (супруге (супругу), родителям, детям) на основании подтверждающих родство документов (в размере оклада).

6.3. Решение о выплате материальной помощи руководителю учреждения оформляется приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

6.4. Условия выплаты материальной помощи заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения и работникам, ее конкретные размеры устанавливаются локальным актом с учетом мнения представительного органа работников.

6.5. Решение об оказании материальной помощи заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения и работникам принимается руководителем учреждения после рассмотрения мотивированного письменного заявления работника, заместителя руководителя учреждения или главного бухгалтера учреждения и документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи.

6.6. Работникам учреждения 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).

7. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ОПЛАТЫ НАУЧНОГО РУКОВОДСТВА ПО ПОДГОТОВКЕ АСПИРАНТОВ

7.1. Почасовая оплата научным руководителям аспирантов производится независимо от занимаемой должности.

7.2. Оплата труда научного руководителя производится из расчета 50 часов в год на каждого аспиранта.

7.3. Ставки почасовой оплаты устанавливаются в пределах нормативных затрат, определенных Учредителем.

8. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК И ДОПЛАТ

8.1. Размеры обязательных надбавок и доплат определяются нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

8.2. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается на период его отсутствия одному или нескольким работникам, на которых возлагается исполнение обязанностей отсутствующего. Доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующих руководителей их штатным заместителям производятся в общем порядке.

8.3. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника выплачивается из средств и в пределах экономии фонда заработной платы, образующейся по должностным окладам высвобожденных работников. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом сложности, характера, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

8.4. За выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями и штатным расписанием, работникам могут устанавливаться надбавки как в абсолютном размере, так и в процентах к окладу. Размер надбавки зависит от объема выполняемых

работ.

8.5. Стимулирующие надбавки и доплаты не отражаются в штатном расписании Центра и его обособленных подразделениях, а учитываются отдельно.

8.6. Все стимулирующие надбавки могут быть приостановлены, отменены или уменьшены в размере при отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств.

8.7. Помимо доплат и надбавок, выплачиваемых за счет средств федерального бюджета, работникам могут устанавливаться надбавки за счет прочих источников: грантов, общественных фондов, в том числе зарубежных, контрактов и договоров с зарубежными партнерами, региональными министерствами, предприятиями и организациями, а также от приносящей доход деятельности.

8.8. Надбавки за дополнительный объем работ, связанных с выполнением грантов, проектов, контрактов, договоров выплачиваются работникам, принимающим непосредственное участие в этих работах, по представлениям руководителей работ или директора Центра (директора обособленного подразделения) в пределах сумм, предусмотренных сметой. Необходимым условием для выплаты надбавок является поступление финансовых средств. В том же порядке выплачиваются надбавки за оказание платных услуг сторонним организациям и населению.

Конкретный размер надбавки каждому работнику не лимитируется и определяется с учетом его личного вклада в выполнение работы и в пределах утвержденных средств.

8.9. Надбавки за содействие выполнению научно-исследовательских работ могут быть установлены сотрудникам научно-вспомогательных подразделений, аппарата управления за счет накладных расходов от всех видов деятельности по решению директора Центра (директора обособленного подразделения) в зависимости от личного вклада и выплачиваются по мере выполнения работ. Объем средств, направляемых на данные цели, определяется директором Центра (директором обособленного подразделения) в зависимости от объемов работ, выполненных по хозяйственным договорам, грантам.

8.10. Выплата надбавок и премий работникам оформляется приказом директора Центра (директора обособленного подразделения) с указанием основания для выплаты, занимаемой должности, фамилии, имени, отчества работника, подразделения, в котором он работает, размера устанавливаемой надбавки (премии).

8.11. Выплата надбавок и премий, выплачиваемых за счет предпринимательской и иной приносящей доход деятельности осуществляется разово и не включается в расчет ежегодного оплачиваемого отпуска.

9. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА ЦЕНТРА, ДИРЕКТОРА ОБОСОБЛЕННОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ ЦЕНТРА, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

9.1. Условия оплаты труда директора Центра (директора обособленного подразделения) определяются трудовыми договорами, заключаемыми в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013.

9.2. Размер должностного оклада директора Центра определяется Министерством науки и высшего образования РФ 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.

9.3. Размер должностного оклада директора обособленного подразделения устанавливается на 10-30% ниже должностного оклада директора Центра 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.

9.4. Должностные оклады заместителей директора Центра и главного бухгалтера Центра устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада директора Центра.

9.5. Должностные оклады заместителей директора обособленных подразделений и главных бухгалтеров обособленных подразделений устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада директора обособленного подразделения Центра.

9.6. Премия директору Центра по итогам полугодия, года и её размер устанавливается по решению Министерства науки и высшего образования РФ с учетом достижения показателей эффективности деятельности Центра и включается в расчет оплаты ежегодного отпуска и в других случаях, предусмотренных законодательством.

9.7. Премия директору обособленного подразделения Центра по итогам квартала (года) и её размер устанавливается на основании приказа директора Центра, с учетом достижения показателей эффективности деятельности обособленного подразделения и включается в расчет оплаты ежегодного отпуска и в других случаях, предусмотренных законодательством.

9.8. Надбавка директору Центра за выполнение научно-исследовательских работ по приносящей доход деятельности не включается в расчет ежегодного оплачиваемого отпуска.

9.9. Надбавки директорам обособленных подразделений Центра за выполнение научно-исследовательских работ по приносящей доход деятельности не включаются в расчет ежегодного оплачиваемого отпуска и оформляется служебной запиской на имя директора Центра и выплачивается на основании приказа директора Центра.

9.10. Директору Центра (директору обособленного подразделения) устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом IV настоящего положения.

9.11. Заместители директора Центра, главный бухгалтер Центра (заместители директора обособленного подразделения и главные бухгалтера обособленного подразделения) имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами IV и V настоящего положения в зависимости от условий их труда.

9.12. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Центра, директора обособленного подразделения, заместителя директора Центра, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Центра (обособленного подразделения) (без учета заработной платы директора Центра, директора обособленного подразделения, заместителя директора Центра, главного бухгалтера) в кратности 8 (восемь).

10. ПЕРЕЧЕНЬ ДИСЦИПЛИНАРНЫХ ПРОСТУПКОВ, ЗА КОТОРЫЕ РАБОТНИКУ ПОЛНОСТЬЮ ИЛИ ЧАСТИЧНО НЕ НАЧИСЛЯЮТСЯ ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

10.1. Работникам Центра и его обособленных подразделений полностью не устанавливаются выплаты стимулирующего характера за:

а) грубое нарушение правил внутреннего трудового распорядка (если это не влечет увольнения с работы): систематические опоздания; неоднократный преждевременный уход с работы; прогулы (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня, независимо от его продолжительности, а также отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня); появление работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории Центра (обособленного подразделения) или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

б) грубое нарушение работником требований охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности.

10.2. Работникам частично не устанавливаются выплаты стимулирующего характера за:

а) несвоевременное или некачественное представление научных отчетов, рукописей, включенных в планы издания, невыполнение годовых планов научно-исследовательских, аналитических, внедренческих и других видов работ при установлении личной ответственности работника за эти упущения;

б) несвоевременное и некачественное устранение и ликвидацию аварий и неисправностей в инженерной инфраструктуре Центра (обособленного подразделения);

в) неудовлетворительное состояние оборудования, рабочих мест и производственных помещений;

г) необеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, упущения и искажения отчетности;

д) неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей;

е) невыполнение заданий и поручений руководителя подразделения, разовых поручений директора Центра (обособленного подразделения) и их заместителей;

ё) совершение иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения.

10.3. Руководителям подразделений и служб Центра (обособленного подразделения) частично или полностью не устанавливаются выплаты стимулирующего характера за сокрытие фактов прогулов, систематического опоздания или неоднократного преждевременного ухода с работы, появления и нахождения на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения его подчиненных.

11. ВЫПЛАТЫ СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА

К числу выплат социального характера, которые не включаются в фонд оплаты труда и не производятся за счет бюджетных средств, относятся материальная помощь и прочие социальные выплаты.

Материальная помощь является одним из видов материальной и социальной поддержки в связи с наступлением чрезвычайных обстоятельств в виде единовременной выплаты на основании личного заявления работника при представлении подтверждающих документов.

11.1. Выплаты социального характера работникам Центра и его обособленных подразделений устанавливаются за счет и в пределах сумм от прибыли, получаемой от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности Центра (обособленных подразделений), в соответствии с коллективным договором между администрацией и трудовым коллективом Центра в случаях:

а) смерти близких родственников (родители, дети, супруги) на основании свидетельства о смерти;

б) рождения ребенка на основании свидетельства о рождении;

в) утраты или повреждения имущества в результате стихийного бедствия, пожара, краж, аварий и других обстоятельств (на основании подтверждающих документов соответствующих органов).

11.2. Материальная помощь также может быть выплачена пенсионерам, длительное время проработавшим в Центре (обособленном подразделении).

11.3. Призы и подарки, выдаваемые работникам Центра (обособленного подразделения) в натуральной (неденежной) форме по решению директора, оформляются приказом.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и

отменяет действие ранее действующих положений.

12.2. Настоящее Положение применяется к трудовым отношениям, возникшим до вступления его в действие.

12.3. Основанием для внесения изменений и дополнений могут быть изменения локальных документов по расчету показателей результативности научной деятельности работников Центра (обособленных подразделений), условий деятельности Центра (обособленных подразделений) в целом, включая изменения уставных документов, изменение законодательства, а также предложения работников, администрации или профсоюзной организации Центра (обособленного подразделения).

Профессиональные квалификационные группы (ПКГ)

1 - профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня" (приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н); профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня" (приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 248н)

2 - профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня (приказ Минздравсоцразвития РФ от 03.07.2008 № 305н); профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня" (приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н); профессиональная квалификационная группа "Должности работников сельского хозяйства второго уровня" (приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.07.2008 № 339н); профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня" (приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 248н)

3 - профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников третьего уровня (приказ Минздравсоцразвития РФ от 03.07.2008 № 305н); профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня" (приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н); профессиональная квалификационная группа "Должности работников сельского хозяйства третьего уровня" (приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.07.2008 № 339н);

4 - профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений (приказ Минздравсоцразвития РФ от 03.07.2008 № 305н); профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня" (приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н); профессиональная квалификационная группа "Должности работников сельского хозяйства четвертого уровня" (приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.07.2008 № 339н);

**Хабаровский Федеральный исследовательский центр
Дальневосточного отделения Российской академии наук
(ХФИЦ ДВО РАН)**

Схема должностных окладов и отнесение должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих, работников сферы научных исследований и разработок, работников сельского хозяйства к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (в соответствии с приказами Минздравсоцразвития №247н, 248н от 29.05.2008; № 305н от 03.07.2008; №339н от 17.07.2008, № 217н от 05.05.2008)

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Уровень квалификационных требований		ХФИЦ ДВО РАН (головное подразделение)	Обособленное подразделение ХФИЦ ДВО РАН
	ПКГ	ПКУ		
			Вахтер	1
Дворник	1	1		19 500
Медицинский работник	1	1		19 500
Подсобный рабочий	1	1		19 500
Рабочий	1	1		19 500
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1	1		20 500
Секретарь	1	1		19 500
Слесарь-сантехник	1	1		20 500
Слесарь-электрик	1	1		20 500
Столяр	1	1		20 500
Сторож	1	1		19 500
Токарь	1	1		19 500
Уборщик производственных помещений	1	1		19 500
Уборщик санузлов	1	1		19 500
Уборщик служебных помещений	1	1	19 500	19 500
Уборщик территории	1	1	19 500	19 500
Электромонтер по ремонту и обслуживанию оборудования	1	1		20 500
Водитель	2	1		20 500
Водитель автомобиля	2	1		20 500
Диспетчер	2	1		20 500
Лаборант	2	1		20 300
Слесарь по ремонту сельскохозяйственных машин и оборудования	2	1		20 500
Секретарь руководителя	2	1		20 300

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Уровень квалификационных требований		ХФИЦ ДВО РАН (головное подразделение)	Обособленное подразделение ХФИЦ ДВО РАН
	ПКГ	ПКУ		
Техник	2	1		20 500
Тракторист-машинист сельскохозяйственного производства	2	1		20 500
Химик-аналитик	2	1		25 100
Заведующий канцелярией	2	2		20 600
Заведующий хозяйством	2	2		20 600
Заведующий АХО	2	3		22 800
Заведующий библиотекой	2	3		22 800
Лаборант-исследователь	2	4		21 400
Механик	2	4		23 600
Агроном по семеноводству	3	1		24 500
Инженер	3	1		25 100
Программист	3	1	25 100	25 100
Пресс-секретарь	3	1	29 752	25 100
Специалист	3	1	25 100	25 100
Специалист по закупкам	3	1		25 100
Специалист по кадрам	3	1	25 900	25 100
Юрисконсульт	3	1		25 100
Инженер-исследователь	3	2		22 500
Помощник директора	3	2	29 890	24 500
Специалист (ОП ДВНИИСХ) 2 кат	3	2		22 400
Специалист (ОП ДВНИИСХ) 1 кат	3	3		22 900
Старший инженер	3	3		25 900
Старший специалист	3	3	25 900	25 900
Старший специалист по закупкам	3	3	25 900	25 900
Ведущий бухгалтер	3	4	27 600	26 400
Ведущий инженер	3	4		26 400
Ведущий инженер-программист	3	4		26 400
Ведущий инженер по патентной и изобретательской работе	3	4		26 400
Ведущий специалист	3	4	27 600	26 400
Ведущий специалист по ОТиПБ	3	4		26 400
Ведущий специалист по закупкам	3	4	27 600	26 400
Ведущий экономист	3	4	27 600	26 400
Главный специалист	3	5	32 100	28 300
Главный специалист по кадрам	3	5		28 300
Главный специалист по ОТиТБ	3	5	32 100	28 300
Главный специалист ГКО	3	5		28 300
Главный специалист научной библиотеки	3	5		28 300
Главный экономист	3	5	32 100	28 300
Заместитель главного бухгалтера	3	5		28 300
Заместитель начальника отдела	3	5	32 100	28 300

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Уровень квалификационных требований		ХФИЦ ДВО РАН (головное подразделение)	Обособленное подразделение ХФИЦ ДВО РАН
	ПКГ	ПКУ		
Начальник отдела	4	1	34 800	30 300
Главный инженер	4	2		53 347
Главный механик	4	2		31 600
Научный руководитель	4	4		X ***
Научный руководитель направления	4	4		X **
Ученый секретарь имеющий ученую степень кандидата наук	4	4		43 300
Главный ученый секретарь имеющий ученую степень кандидата наук	4	4	47 630	43 300
Заведующий лабораторией имеющий ученую степень кандидата наук	4	4		43 300
имеющий ученую степень доктора наук				47 300
Заведующий сектором имеющий ученую степень кандидата наук	4	3		39 600
Руководитель ЦКП имеющий ученую степень кандидата наук	4	3		39 600
Младший научный сотрудник	4	1		27 500
имеющий ученую степень кандидата наук				31 000
Научный сотрудник	4	1		28 900
имеющий ученую степень кандидата наук				32 300
Старший научный сотрудник	4	2		32 000
имеющий ученую степень кандидат наук				35 000
Ведущий научный сотрудник имеющий ученую степень кандидата наук	4	3		37 000
имеющий ученую степень доктора наук				41 000
Главный научный сотрудник имеющий ученую степень доктора наук	4	4		47 300
Профессор имеющий ученую степень доктора наук	4	4		43 300
Доцент имеющий ученую степень кандидата наук	4	3		37 000
Руководитель отдела научно-образовательных программ имеющий ученую степень доктора наук	4	3		37 000
Главный бухгалтер Центра	4	2		X **
Главный бухгалтер ОП	4	2		X ***
Заместитель директора Центра по научной работе	4	2		X **
Заместитель директора Центра по общим вопросам	4	2		X **

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Уровень квалификационных требований		ХФИЦ ДВО РАН (головное подразделение)	Обособленное подразделение ХФИЦ ДВО РАН
	ПКГ	ПКУ		
Заместитель директора ОП по научной работе	4	2		X ***
Заместитель директора ОП по общим вопросам	4	2		X ***
Заместитель директора ОП по финансовым вопросам	4	2		X ***
Заместитель директора ОП по научной и инновационной работе	4	2		X ***
Заместитель директора ОП по производству	4	2		X ***
Директор Центра	4	5		X
Директор ОП	4	5		X *

ПРИМЕЧАНИЕ:

X - размер должностного оклада директора Центра определяется Министерством науки и высшего образования РФ в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

X * - размер должностного оклада директора обособленного подразделения (ОП) устанавливается на 10-30% ниже должностного оклада директора Центра в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

X ** - должностные оклады заместителей директора Центра, научных руководителей, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада директора Центра.

X *** - должностные оклады заместителей директора обособленных подразделений (ОП), научных руководителей и главных бухгалтеров обособленных подразделений устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада директора обособленного подразделения Центра.

X **** - повышающий коэффициент для применения в Головной организации

Методика расчета ПРНД ИВЭП ДВО РАН

Порядок применения выплат стимулирующего характера научным работникам

В Институте устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера руководителям и научным работникам: премиальные выплаты, стимулирующие надбавки за квалификацию, рейтинговые стимулирующие надбавки.

Фонд выплат стимулирующего характера для научных работников Института по решению директора Института, принятому с учетом рекомендаций Ученого совета Института, направляется для выплаты:

- а) премиальных выплат;
- б) стимулирующих надбавок за квалификацию, выполнение дополнительных научно-организационных работ;
- г) рейтинговых стимулирующих надбавок.

Стимулирующие надбавки за выполнение особо важных работ устанавливаются научным работникам-исполнителям и руководителям исследований по государственным заданиям, национальным проектам, федеральным и региональным целевым программам в области научных исследований, грантам государственных научных фондов, по региональным программам фундаментальных исследований, грантам, контрактам, договорам гражданско-правового характера, экспериментальных группах и других приносящих доход мероприятиях. Источником финансирования указанных надбавок является фонд заработной платы, выделяемый Институту в составе финансирования для проведения работ по соответствующим государственным заданиям, проектам, программам, грантам, контрактам, договорам гражданско-правового характера, экспериментальных группах и других приносящих доход мероприятиях.

I. Премиальные выплаты

1.1. Премиальные выплаты обеспечивают повышение результативности деятельности руководителей и научных работников ИВЭП ДВО РАН при выполнении уставных задач Института, для стимулирования концентрации их усилий на достижение результатов, соответствующих мировому уровню по приоритетным направлениям науки, привлечения к исследованиям талантливой молодежи, развития ее творческой активности.

1.2. Премиальные выплаты научным работникам, которые устанавливаются по итогам выполнения научно-исследовательских работ на основании приказа по Институту по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения:

- за достижение высоких научных результатов в фундаментальных и поисковых исследованиях, подтвержденных включением в годовые отчеты о научной и научно-организационной деятельности РАН, ДВО РАН за последние два года;
- за выполнение особо важных и срочных работ, связанных с большими затратами труда;
- за использование новых эффективных технологий в процессе работы;
- за высокое качество и успешное выполнение планов научно-исследовательских работ

и других работ исследовательского характера за определенный срок (квартал, год) или по завершении работы (этапа);

- за разработку эффективных, инициативных предложений по совершенствованию научной деятельности;

- за коммерциализацию результатов работ, выполняемых за счет средств федерального бюджета, достижения в инновационной деятельности научного учреждения и др.;

- за получение золотой или серебряной медалей на международных, российских выставках;

- за освоение и применение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;

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

1.3. Премии устанавливаются молодым ученым – победителям конкурса на лучшие работы, исследования, представленные в виде доклада на конкурсе молодых ученых Института, в соответствии с Положением, утвержденным директором по согласованию с Ученым советом и по представлению Председателя конкурсной комиссии.

I место 20 000 руб.;

II место 15 000 руб.;

III место 10 000 руб.

1.4. Премии заместителям директора по науке, ученому секретарю, заведующим лабораториями Учреждения за достижение высоких показателей работы Учреждения устанавливаются по решению директора учреждения.

1.5. Премии директору научного учреждения за достижение высоких показателей работы научного учреждения устанавливаются по решению Хабаровского Федерального исследовательского центра ДВО РАН.

II. Стимулирующие надбавки за выполнение дополнительных научно-организационных обязанностей

3.1. Надбавки научным работникам за выполнение дополнительных научно-организационных обязанностей устанавливаются научным работникам, выполняющим помимо плановых научных исследований, значительные объемы постоянных поручений научно-организационного характера.

3.2. Надбавки устанавливаются за руководство экспедиционными отрядами, созданными для выполнения планов НИР Учреждения по бюджетному финансированию на период работы отряда при условии работы отряда в каждом конкретном месяце – 1 500 руб.

3.3. Надбавки устанавливаются за выполнение обязанностей по учету и обеспечению материальных средств лабораторий – 500 руб.

3.4. Надбавки устанавливаются за выполнение обязанностей по учету рабочего времени сотрудниками научных подразделений и ведению табеля учета рабочего времени – 200 руб.

3.5. Надбавки устанавливаются за выполнение обязанностей по учёту и поддержке патентов, права на которые принадлежат Учреждению – 1 000 руб.

3.6. Надбавки устанавливаются председателю и заместителю председателя диссертационного совета за руководство советом на период действия совета – 1 000 руб.

3.7. Надбавки устанавливаются ученому секретарю диссертационного совета на период действия совета – 5 000 руб.

IV. Рейтинговые стимулирующие надбавки

4.1. Рейтинговые стимулирующие надбавки обеспечивают повышение результативности деятельности научных работников Института при выполнении уставных задач Института, для стимулирования концентрации их усилий на достижение результатов, соответствующих мировому уровню по приоритетным направлениям науки, выполнения научно-общественной деятельности, привлечения к исследованиям талантливой молодежи, развития ее творческой активности и устанавливаются научным работникам в соответствии

со следующей методикой.

4.2. Рейтинговая стимулирующая надбавка определяется суммой баллов, которая устанавливается на год в начале года по результатам работ за последние два года на основе индивидуального рейтинга, рассчитываемого на основе показателей работы, в том числе за публикационную активность, участие в российских и зарубежных конференциях, конгрессах, съездах и т.п., созданные объекты интеллектуальной собственности (патенты, зарегистрированные базы данных), инновационную деятельность, руководство научными школами и соискателями ученой степени, популяризацию, пропаганду науки, научных знаний и научно-технических достижений.

4.3. Для определения выплат рейтинговых стимулирующих надбавок руководители соответствующих структурных подразделений в установленный срок подают заявки ученому секретарю Института. Комиссия по стимулирующим выплатам в течение месяца рассматривает и проверяет представленные заявки и выносит предложения на заседание Ученого совета. Ответственность за соблюдение сроков подачи заявки возлагается на руководителей соответствующих структурных подразделений Института. Ответственность за достоверность представляемых в заявках сведений возлагается на научных сотрудников. Рейтинговые стимулирующие надбавки рассматриваются на Ученом совете по представлению комиссии по стимулирующим надбавкам и утверждаются приказом по Институту.

Средства, предусматриваемые в Институте на выплату рейтинговых надбавок, распределяются между научными сотрудниками пропорционально полученным ими результатам по их индивидуальным рейтингам.

4.4. С целью закрепления в научных учреждениях молодых исследователей, не являющихся аспирантами очной формы обучения, в течение 5 лет после окончания высшего учебного заведения их рейтинговая стимулирующая надбавка устанавливается путем умножения индивидуальной рейтинговой стимулирующей надбавки, вычисленного по вышеупомянутым правилам, на повышающий коэффициент 2.

4.5. Индивидуальная рейтинговая стимулирующая надбавка работников иных организаций, работающих в Институте по совмещению на должностях научных сотрудников, умножается на коэффициент, равный отношению продолжительности рабочего времени совместителя в месяц к нормальной продолжительности рабочего времени штатного работника на аналогичной должности. При этом в расчет должны приниматься только те результаты, которые получены при работе в Институте.

4.6. Для работников, поступивших на работу в организацию не ранее, чем за два года до года выплаты надбавок стимулирующего характера, при расчете индивидуальной рейтинговой стимулирующей надбавки учитываются их результаты, полученные в Институте.

4.7. Рейтинговые стимулирующие надбавки устанавливаются по следующим показателям эффективности:

Начисление баллов за публикации в рецензируемых журналах.

Начисление баллов за публикацию в рецензируемых научных журналах производится согласно шкале, принятой в Приложении 1 к Протоколу от 23.04.2020 № МН-П-БТ-15/СК заседания Рабочей группы Министерства науки и высшего образования Российской Федерации по установлению единых требований к порядку формирования и утверждения государственного задания на проведение за счёт бюджетных ассигнований федерального бюджета фундаментальных, поисковых и прикладных научных исследований применительно к направлениям наук, в рамках которых Институт проводит НИР (науки о Земле и биологические науки).

За публикацию статьи в рецензируемом научном журнале, который входит в первый квартиль (Q1) базы научного цитирования Web of Science Core Collection, устанавливается 200 баллов.

За публикацию статьи в рецензируемом научном журнале, который входит во второй квартиль (Q2) базы научного цитирования Web of Science Core Collection, устанавливается

100 баллов.

За публикацию статьи в рецензируемом научном журнале, который входит в третий квартиль (Q3) базы научного цитирования Web of Science Core Collection, устанавливается 50 баллов.

За публикацию статьи в рецензируемом научном журнале, который входит в четвёртый квартиль (Q4) базы научного цитирования Web of Science Core Collection, устанавливается 25 баллов.

За публикацию статьи в рецензируемом научном журнале, который входит в базу научного цитирования Web of Science Core Collection, но не имеет импакт-фактора и не включён ни в один из квартилей, устанавливается 10 баллов.

За публикацию статьи в рецензируемом научном журнале, который входит в базу научного цитирования Scopus и при этом не включён в Web of Science Core Collection, устанавливается 10 баллов.

За публикацию статьи в рецензируемом научном журнале, включённому в Russian Science Citation Index на платформе Web of Science, устанавливается 10 баллов.

За публикацию статьи в рецензируемом научном журнале, включённому в Перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, выпускаемых в Российской Федерации, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученых степеней кандидата и доктора наук (Перечень ВАК), устанавливается 1,2 балла.

Информационные сообщения и рецензии на монографии, учебники, учебные пособия, атласы, справочные издания, опубликованные в рецензируемых научных журналах, при начислении рейтинговых стимулирующих надбавок не учитываются.

За публикацию статьи (без соавторов) в сборнике научных трудов и материалов конференции молодым ученым в течение первых 5 лет после окончания высшего учебного заведения устанавливается 5 баллов.

Для статей, написанных в соавторстве, балл за публикацию делится на количество авторов публикации. Если у автора помимо аффилиции ИВЭП ДВО РАН (ХФИЦ ДВО РАН) указаны аффилиции и других учреждений, то балл за публикацию дополнительно делится на количество этих аффилиций.

Начисление баллов за книги, брошюры и карты.

За монографии, изданные в российских и зарубежных научных издательствах и рекомендованные к изданию Редакционно-издательским советом ИВЭП ДВО РАН и Учёным советом ИВЭП ДВО РАН, устанавливается балл из расчёта 5 баллов за один условный печатный лист.

За учебники, рекомендованные к изданию учебно-методическими объединениями и имеющие грифы Минобрнауки РФ или Минпросвещения РФ и ИВЭП ДВО РАН, устанавливается 10 баллов.

За карты, опубликованные в составе Атласа, устанавливается до 5 баллов.

При наличии соавторов балл делится на общее количество авторов или согласно вкладу автора.

Начисление баллов за участие по поручению руководства Учреждения на конференциях, симпозиумах, съездах и т.п.

За устный доклад на зарубежной конференции устанавливается 5 баллов, на всероссийской, международной и межрегиональной конференциях – 1 (при условии предоставления программы конференции). Под устными докладами подразумеваются и выступления, сделанные в режиме телеконференции (данная поправка действует во время пандемии новой коронавирусной инфекции).

Для молодых ученых за устный доклад на краевых, региональных конференциях и конкурсах молодых ученых в течение первых 5 лет после окончания высшего учебного заведения устанавливается 2 балла.

За стендовый доклад (только при личном участии) на зарубежной конференции устанавливается 1 балл, на всероссийской, международной и межрегиональной

конференциях – 0,5.

При наличии соавторов балл за устный доклад устанавливается докладчику, либо делится пропорционально участию в подготовке доклада по согласованию соавторов, балл за стендовый доклад делится на количество авторов доклада, доли, меньшие 10 %, округляются до 10 %.

Начисление баллов за патенты.

За патент, являющийся результатом выполнения бюджетных НИР, и патентообладателем которого является Институт, устанавливается 10 баллов.

Для патентов, полученных с соавторами, балл делится на общее число авторов.

Ответственному исполнителю, инициатору заключения лицензионных соглашений на реализацию патентов, правообладателем которых является Институт, устанавливается 50 баллов.

Начисление баллов за руководство научными школами и соискателями ученой степени.

За руководство действующей научной школой, зарегистрированной согласно Положению о научных школах ИВЭП ДВО РАН, устанавливается 50 баллов.

За научное консультирование, руководство сотрудником института (ХФИЦ ДВО РАН) - соискателем ученой степени, защитившего докторскую, кандидатскую диссертацию в период обучения в аспирантуре (докторантуре) в установленный законодательством РФ срок, устанавливается 30 баллов, получаемых научным консультантом, руководителем. За научное консультирование, руководство сотрудником института, защитившего докторскую, кандидатскую диссертацию, который был оформлен как соискатель, устанавливается 10 баллов, получаемых научным консультантом, руководителем. За научное консультирование, руководство соискателем ученой степени из другой организации, защитившем докторскую, кандидатскую диссертацию, устанавливается 10 баллов.

За редактирование, рецензирование, оппонирование научных работ, подготовку отзывов ведущей организации.

За ответственное редактирование опубликованных монографий устанавливается балл из расчёта 0,5 баллов за один условный печатный лист, сборников статей, трудов конференций – 1 балл за одно издание.

За рецензирование монографий, учебных пособий и учебников устанавливается 0,5 баллов.

За рецензирование статей в англоязычных научных рецензируемых журналах, включённых в базы Web of Science или Scopus, устанавливается 0,5 баллов, в иных и русскоязычных научных журналах – 0,2 балла.

За подготовку отзыва оппонента, или отзыва ведущей организации на докторскую диссертацию устанавливается 10 баллов.

За подготовку отзыва оппонента или отзыва ведущей организации кандидатской диссертаций устанавливается 7,5 баллов.

За подготовку отзыва на автореферат докторской или кандидатской диссертации устанавливается 0,1 балла.

Начисление баллов за популяризацию, пропаганду науки, научных знаний и научно-технических достижений.

За научно-популярную книгу, прошедшую рецензирование и рекомендованную к изданию Редакционно-издательским советом ИВЭП ДВО РАН устанавливается 30 баллов, брошюру – 5 баллов.

За публикацию статьи в научно-популярных журналах, газетах и научных новостей на сайте Института устанавливается 0,2 балла.

Начисление баллов молодым ученым за руководство грантами, проектами.

За руководство работами по национальным проектам, федеральным и региональным целевым программам в области научных исследований, грантам государственных научных фондов, по региональным программам фундаментальных и прикладных исследований молодым ученым устанавливается 10 баллов.

Методика расчета ПРНД ИМиМ ДВО РАН

Рейтинговая надбавка (далее - РН) штатным работникам ИМиМ ДВО РАН, занимающим научные должности, определяется в виде суммы баллов, исчисляемой в соответствии с нижеприведенной методикой. Научным работникам, работающим в ИМиМ ДВО РАН по совместительству, начисляются баллы РН по методике, разработанной для штатных сотрудников.

В расчет баллов рейтинговой надбавки попадают работы работников ИМиМ ДВО РАН, занимающих научные должности, за два года, предшествующие году, в котором выплачивается РН. За каждый отдельный вид работы присваивается определенное количество баллов. Полученная сумма баллов у каждого работника умножается на стоимость одного балла в рублевом выражении, в результате чего формируется надбавка в денежном выражении. Стоимость одного балла определяется директором ИМиМ ДВО РАН из расчета объема средств, предусмотренных на осуществление стимулирующих выплат на основе рейтинговых надбавок.

Научные труды, опубликованные без указания ИМиМ ДВО РАН (ХФИЦ ДВО РАН) в качестве места работы автора, не учитываются при определении баллов РН. Работы, содержащие указание на грантовое финансирование и при этом не содержащие указания на выполнение в рамках государственного задания ИМиМ ДВО РАН (ХФИЦ ДВО РАН), не учитываются при определении баллов РН.

Распределение баллов между авторами за вышедшие публикации, участие в мероприятиях, рецензирование и за создание объектов интеллектуальной собственности осуществляется в равных долях. При подсчете долей из количества авторов исключаются работники ИМиМ ДВО РАН, не получающие рейтинговую надбавку.

1. Определение баллов РН за публикации в периодических изданиях.

1.1. Статьи, индексируемые в реферативной базе Web of Science, оцениваются в соответствии с квартилем издания: первый квартиль (Q1) – 400 баллов; второй квартиль (Q2) – 200 баллов; третий квартиль (Q3) – 100 баллов; четвертый квартиль (Q4) – 50 баллов. Для указанных в данном пункте статей, опубликованных в российских изданиях, количество баллов умножается на два.

1.2. Публикации в изданиях, индексируемых в реферативной базе Web of Science, но не имеющих квартиля, оцениваются в 20 баллов РН.

1.3. Публикации в изданиях, индексируемых в реферативной базе Scopus оцениваются в 20 баллов.

1.4. Публикации в изданиях, индексируемых в реферативной базе RSCI, оцениваются в 20 баллов.

1.5. Статьи, опубликованные в рецензируемом журнале, включенном в Перечень ВАК, оцениваются в 2,4 балла РН. Указанные в этом пункте статьи могут быть оценены в 10 баллов по представлению директора ИМиМ ДВО РАН.

1.6. Оценка вышедших публикаций, проиндексированных в различных реферативных базах (включая переводные версии статей), осуществляется единожды по максимальному баллу.

2. Определение баллов РН за книги и брошюры.

2.1. Монография, книга или брошюра, имеющая шифр ISBN и гриф ИМиМ ДВО РАН, оценивается в 20 баллов.

3. Определение баллов РН за участие в конференциях, выставках, форумах, конкурсах.

3.1. За участие в мероприятиях (конференциях, выставках, форумах, конкурсах и т.д.) определяется следующее количество баллов:

- за стендовый доклад на российском или международном мероприятии - 3 балла;
- за устный доклад (не заказной) на российском или международном мероприятии – 7 баллов;
- заказной доклад, инициатором которого является оргкомитет, на российском или международном мероприятии – 15 баллов.
- участие в конференции без выступления, но с публикацией тезисов – 1% к сумме баллов за мероприятие.

3.2. За результативное участие (подтвержденное грамотой, дипломом 1,2,3 степени и т.д.) в мероприятиях, устанавливается РН в количестве 10 баллов.

Включение конкретных мероприятий в расчет РН принимается специальным решением Ученого совета ИМиМ ДВО РАН.

4. Определение выплат за рецензирование.

За подготовку отзыва на диссертационную работу от ХФИЦ ДВО РАН как от ведущей организации устанавливается единовременная выплата составителю отзыва: отзыв на кандидатскую диссертацию – 3000 рублей, отзыв на докторскую диссертацию – 6000 рублей.

5. Определение баллов РН за объекты интеллектуальной собственности.

Объекты интеллектуальной собственности, не соответствующие тематике Государственного задания, не учитываются при определении баллов РН. В расчет РН включаются объекты интеллектуальной собственности в количестве не более 14 шт. Ученый совет определяет объекты интеллектуальной собственности, которые будут входить в отчет по Государственному заданию и в расчет РН.

За патент РФ (изобретение или полезная модель), в котором правообладателем является ИМиМ ДВО РАН (ХФИЦ ДВО РАН) - 10 баллов РН.

Целевые показатели публикационной активности научных сотрудников для выполнения институтом государственного задания (в расчете на 1 ставку)

№ п/п	Наименование должности	Суммарный коэффициент публикационной активности сотрудника в изданиях, индексируемых базами научного цитирования (ядро РИНЦ, RSCI, Web of Science CC (не ниже Q4), Scopus), в год по тематике государственного задания согласно годовому плану института	В том числе коэффициент публикационной активности сотрудника в изданиях, индексируемых базами научного цитирования Web of Science CC (не ниже Q4) и Scopus, в год по тематике государственного задания согласно годовому плану института
1.	Младший научный сотрудник	$\geq 1,4$	$\geq 0,8$
2.	Научный сотрудник	$\geq 1,6$	$\geq 1,0$
3.	Старший научный сотрудник	$\geq 1,8$	$\geq 1,0$
4.	Ведущий научный сотрудник	$\geq 1,8$	$\geq 1,4$
5.	Главный научный сотрудник	$\geq 2,2$	$\geq 2,0$

Методика расчета показателей выполнения государственного задания научными сотрудниками ИМиМ ДВО РАН

Коэффициенты рассчитываются с учетом статей, выпущенных только в отчетном году.

В расчет индивидуального целевого показателя научного сотрудника принимаются работы, удовлетворяющие следующим требованиям.

1. Обязательное наличие у статьи цифрового идентификатора объекта (DOI) и (или) идентификационного номера публикации, присваиваемого базами научного цитирования Web of Science или Scopus.

2. Учитываются только публикации типа article (статья) и review article (обзорная статья), опубликованные в изданиях, входящих в базы RSCI, Web of Science CC, Scopus или ядро РИНЦ. Публикации иного типа (например, conference paper), опубликованные в изданиях, входящих в указанные базы, учитываются, если для выполнения количественных показателей темы государственного задания руководителем принято решение о включении их в годовой отчет.

3. Наличие указания в статье на выполнение в рамках государственного задания ИМиМ ДВО РАН (ХФИЦ ДВО РАН).

Индивидуальный коэффициент публикационной активности рассчитывается по

формуле:
$$R = \sum_{i=1}^n \frac{1}{N_i}$$

где: $i = 1, \dots, n$, n – общее количество публикаций за отчетный период, соавтором которых является сотрудник, шт.; N_i - количество авторов в i - ой статье, которые являются научными сотрудниками ИМиМ ДВО РАН.

Монографии, выпущенные международными и российскими научными издательствами, патенты и другие охраняемые результаты интеллектуальной деятельности не входят в расчет индивидуального коэффициента. Стимулирование сотрудников за выпуск данных трудов осуществляется путем начисления баллов рейтинговой надбавки.

Сумма индивидуальных коэффициентов публикационной активности научных сотрудников ИМиМ ДВО РАН есть показатель $R_{общ}$.

Показатель «Индивидуальный относительный вклад сотрудника ИМиМ ДВО РАН в выполнении государственного задания» рассчитывается по формуле:

$$R_{отн} = R/R_{общ}$$

и определяет долю сотрудника в общем фонде финансирования данного вида стимулирования.

Выплаты за достижение целевых показателей осуществляются при наличии средств на данный вид стимулирования.

Целевые показатели оценки эффективности научной деятельности, перечень и основания для стимулирующих выплат научным сотрудникам могут быть изменены для достижения основных целевых показателей деятельности Института.

Методика расчета ПРНД ДВ НИИСХ

Оценка результативности работы научных сотрудников

Показатели	Балл
1. Непосредственное участие (выступление) в конференциях, форумах, ассамблеях, семинарах и других программных мероприятиях	
- с докладом (международная конференция)/заочное участие	10/5
- с содокладом (международная конференция)	5
- стендовый доклад (международная конференция)	5
- с докладом (российская конференция)	5
- стендовый доклад (российская конференция)	3
- организация мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Российской науки и участие в них: подготовка научно-популярных публикаций в периодической печати, чтение лекций, выступления по телевидению и радио, экспонирование достижений института на выставках и т.п.	2
2. Публикация статей в ведущих отечественных и зарубежных периодических изданиях, индексируемых в базах данных РИНЦ, Scopus или WebofScience	
- в журналах, индексируемых в базах данных РИНЦ	5
- в журналах, индексируемых в Scopus или WebofScience, ВАК	15
- монографии (имеющие шифр ISBN и более 500 экз.)	5
3. Научный потенциал сотрудника: публикационная активность в высокорейтинговых журналах, индекс цитируемости	
- число публикаций автора за последние 5 лет	2
- число цитирований автора в РИНЦ	3
- индекс Хирша	5
4. Научная квалификация (наличие учёной степени, учёного звания)	
- кандидата наук	15
- доктора наук	20
- профессора	10
-доцента (старшего научного сотрудника)	5
5. Наличие объектов интеллектуальной собственности по тематике НИР:	
- авторские свидетельства и патенты	5
- включение в государственный реестр сорта	5
- подача заявки (патент, авторское свидетельство)	-
6. Участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также в подготовке тезисов на конференциях и семинарах	
- научных публикаций в сборниках трудов конференции (заочное участие) РИНЦ	5
- учебно-методических, научно-методических пособий (лекций, рекомендаций), в том числе для внутреннего пользования в институте	6
- монографий, книг	50
- глав монографий	10
7. Участие в научно-педагогической работе, методической работе и инновационной деятельности	

Показатели	Балл
7.1 Осуществление по поручению руководства института: - руководства производственной практикой студентов (магистрантов) образовательных учреждений - наставничества над молодыми специалистами - научного руководства аспирантами, соискателями (при положительных результатах аттестации аспиранта или соискателя)	3 5 10
7.2 Подготовка и проведение обучающих мероприятий в целях повышения квалификации сотрудников института	10
7.3 Научно-педагогическая деятельность в образовательных учреждениях: - проведение лекционных, лабораторных и практических занятий в образовательных учреждениях 7.3.1 Участие в работе Государственной аттестационной комиссии (ГАК) образовательных учреждений: - в качестве члена ГАК - в качестве председателя ГАК	3 5 10
7.4 Подготовка отзывов и рецензий на: - дипломный проект (работу) - методику и отчет по НИР - автореферат диссертации (кандидатской) - автореферат диссертации (докторской) - монографию, книгу, учебное пособие - диссертационную работу	2 2 2 4 8 10
7.5 Проведение совместных исследований с сотрудниками образовательных и научно-исследовательских учреждений	3
7.6 Проведение мероприятий рекламного характера	3
8. Участие в конкурсах, грантах, поисково-экспериментальных группах	
- подготовка заявки для участия в конкурсе (гранте)	30
- проведение поисковых исследований по перспективной теме НИР, не входящей в государственное задание текущего года	10
- получение гранта и проведение работ согласно условиям гранта	60
9. Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	
- ФПК	3
- аспирантура	5
- докторантура	5
- Подготовка рукописи глав диссертации (по представлению в комиссии): - на соискание ученой степени кандидата наук - на соискание ученой степени доктора наук	4 8
10. Использование новых эффективных информационных технологий (языков программирования)	5
11. Гарантированная надбавка молодым научным сотрудникам в возрасте до 39 лет	10

Показатели, понижающие коэффициент оценки результативности
работы научных сотрудников

№	Наименование показателей	Понижающий коэффициент за каждый случай, (балл)
1	Невыполнение плановых заданий, слабая интенсивность труда	до 60
2	Низкое качество работ, выполнения должностных обязанностей	от 10 до 40
3	Проявление безответственности в решении задач и проблем	от 10 до 40
4	Объявленные в приказе дисциплинарные взыскания:	
	– замечание	20
	– выговор	30
5	Нарушение трудовой дисциплины	30
6	Действия или поведение, снижающие имидж предприятия	20
7	Небрежное отношение к имуществу предприятия	10

Методика расчета ПРНД ИГД ДВО РАН

I. Общие положения

1.1 Настоящим Положением устанавливается порядок и условия применения выплат стимулирующего характера, обеспечивающих повышение результативности деятельности руководителей и научных работников ИГД ДВО РАН при выполнении уставных задач Института, стимулирование концентрации их усилий на достижение результатов, соответствующих мировому уровню по приоритетным направлениям науки, привлечение к исследованиям талантливой молодежи, развитие ее творческой активности.

1.2 Квалификация научного работника или руководителя, сложность выполняемых ими трудовых обязанностей, научное руководство исследованиями при установлении выплат стимулирующего характера не учитываются.

1.3 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения на определенный срок в виде надбавки к должностному окладу и в разовом порядке по результатам работы за соответствующий период, размер выплаты определяется исходя из личного участия работника в выполнении указанных работ.

1.4 При установлении выплат стимулирующего характера следует учитывать следующие показатели эффективности деятельности научных работников:

- непосредственное участие в выполнении государственного задания (и планов научно-исследовательских работ учреждения);
- непосредственное участие в оказании платных услуг (выполнении платных работ);
- непосредственное участие в конференциях, форумах, ассамблеях, семинарах и других программных мероприятиях;
- наличие научных публикаций в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях;
- научный потенциал сотрудника: публикационная активность в высокорейтинговых журналах, высокий индекс цитируемости, ученая степень (звание);
- наличие объектов интеллектуальной собственности, патентов на них;
- участие в методической работе и инновационной деятельности учреждения;
- участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также в подготовке выступлений на конференциях и семинарах;
- участие в конкурсах, грантах, экспертных группах;
- освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;
- использование новых эффективных технологий в процессе работы;
- соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей.

Критериями оценки достижения таких показателей являются:

- положительная (устойчивая) динамика системного участия работников учреждения в указанных мероприятиях;
- положительные отзывы руководителей подразделений учреждения о профессиональной квалификации работников через систему рейтинга.

II. Источники стимулирующих выплат

2.1 Фонд стимулирующих выплат для научных работников и руководителей института (далее - Фонд) является частью фонда оплаты труда.

2.2 Источником формирования Фонда являются:

- средства федерального бюджета, до 20 % от средств, используемых на оплату труда,
- средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности после оплаты прямых затрат и обязательный платежей, связанных с приносящей доход деятельностью.

2.3 В соответствии постановлением правительства РФ № 236 от 22.04.2006 г. средства федерального бюджета, предназначенные для осуществления выплат стимулирующего характера научным работникам, могут составлять до 60% размера средств, предназначенных для осуществления выплат должностных окладов соответствующим категориям этих работников.

2.4 Порядок распределения Фонда за счет средств федерального бюджета:

- фонд премирования – до 30 %;
- фонд стимулирования особо важных работ – до 20 %;
- фонд рейтинговых стимулирующих надбавок (РСНД) – до 50 %.

2.5 Выплаты стимулирующего характера, при наличии в распоряжении Учреждения экономии фонда оплаты труда, экономии средств субсидии на выполнение государственного задания, производятся дополнительно по итогам работы сотрудников за определенный период (квартал, год).

III. Виды стимулирующих выплат

В ИГД ДВО РАН устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера руководителям и научным работникам:

- премиальные выплаты;
- стимулирующие надбавки.

3.1 Премиальные выплаты научным работникам включают:

3.1.1 **Премиальные выплаты по итогам годового выполнения научно-исследовательских работ** устанавливаются научным работникам–исполнителям и руководителям Института приказом директора в начале года на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения (заведующего лабораторией), а размеры премий для конкретного работника определяются исходя из объема и значимости выполняемых исследований и достигнутых личных научных и практических результатов в соответствии с перечнем показателей указанном в Приложении 1 п. 1.1.

3.1.2. **Премиальные выплаты разового характера** устанавливаются:

- по итогам выполнения научно-исследовательских работ, в соответствии с перечнем показателей указанном в Приложении 1 п. 1.2,
- в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами.

Премиальные выплаты (размер премиальных выплат), указанные в п.3.1.2, утверждаются приказом директора за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год) на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения (заведующего лабораторией).

Источником финансирования премиальных выплат является фонд премирования (30%), в пределах фонда оплаты труда, из средств федерального бюджета.

3.2 Стимулирующие надбавки научным работникам включают

3.2.1 **Надбавки за выполнение особо важных работ** устанавливаются научным работникам–исполнителям и руководителям Института приказом директора в начале года по представлению научного руководителя исследований и (или) руководителя

соответствующего структурного подразделения (заведующего лабораторией), а размеры надбавок для конкретного работника определяются исходя из объема и значимости выполняемых исследований и достигнутых личных научных и практических результатов в соответствии с перечнем показателей указанном в Приложении 1 п. 2.

Источником финансирования указанных надбавок является фонд стимулирования особо важных работ (20%), в пределах фонда оплаты труда, из средств федерального бюджета.

3.2.2 Рейтинговые стимулирующие надбавки устанавливаются научным работникам–исполнителям и руководителям Института приказом директора в начале года с учетом перечня индивидуальных показателей рейтинга научного сотрудника (РСНД). Перечень РСНД утверждается директором Института по решению Ученого Совета и согласовывается профкомом, в соответствии с перечнем показателей указанном в Приложении 2.

Средства, предусматриваемые на выплату рейтинговых стимулирующих надбавок, распределяются между научными сотрудниками пропорционально их индивидуальным рейтингам.

Источником финансирования указанных надбавок является фонд рейтинговых стимулирующих надбавок (РСНД 50%), в пределах фонда оплаты труда, из средств федерального бюджета.

3.2.3 Надбавки за выполнение дополнительных научно- исследовательских работ устанавливаются научным работникам –исполнителям и руководителям Института по программам фундаментальных исследований по приоритетным направлениям, грантам, проектам по федеральным целевым и региональным программам, заказам недропользователей и других сторонних организаций (по госконтрактам, хозяйственным договорам).

Надбавки устанавливаются по представлению научного руководителя исследований и (или) руководителя соответствующего структурного подразделения (заведующего лабораторией) на основании приказа директора, а размеры надбавок для конкретного работника определяются исходя из объема и значимости выполняемых им исследований и достигнутых им лично научных и практических результатов.

Источником финансирования указанных надбавок является дополнительный фонд заработной платы, выделяемый Институту в составе финансирования для проведения работ по соответствующим программам, средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности после оплаты прямых затрат и обязательный платежей, связанных с приносящей доход деятельностью.

IV. Порядок утверждения, расчета (начисления) стимулирующих выплат

4.1 Для установления стимулирующих выплат в Институте создается рабочая комиссия, которая организует работу по оценке результативности и качества деятельности научных работников Института. Оценка результативности и качества деятельности работников Учреждения осуществляется в соответствии с перечнем критериев и показателей деятельности работников.

4.2 Перечень индивидуальных показателей (баллов) для установления премиальной выплаты (п.3.1.1), надбавки за выполнение особо важных работ (п. 3.2.1), рейтинговой стимулирующей надбавки - РСНД (п. 3.2.2), должен быть предоставлен научными работниками-исполнителями **до 30 ноября текущего года** руководителю соответствующего структурного подразделения (заведующему лабораторией).

Заведующие лабораториями формируют и представляют таблицы индивидуальных показателей (баллов) по каждому научному работнику-исполнителю в Комиссию по надбавкам для рассмотрения и подготовки сводных таблиц.

Сводная таблица значений (баллов) премиальных выплат (п.3.1.1) и надбавок за выполнение особо важных работ (п. 3.2.1), Сводная таблица значений (баллов) РСНД

научных работников Института (далее – Сводные таблицы значений (баллов)) утверждаются директором Института и **до 15 декабря текущего года** и предоставляются главному экономисту для расчета стимулирующих выплат научным работникам.

Главным экономистом рассчитывается стоимость одного балла в рублях по каждой из вышеуказанных стимулирующих выплат. Стоимость одного балла определяется путем деления фонда каждой из стимулирующих выплат, указанном в п. 1.4, на сумму баллов по каждой стимулирующей выплате, указанной в Сводных таблицах значений (баллов).

4.3 Сумма средств на выплату стимулирующих выплат научным работникам как за счет средств федерального бюджета, так и за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности утверждается директором Учреждения.

V. Заключительные положения

5.1 Выплаты стимулирующего характера из средств федерального бюджета включаются в расчет заработка, на который начисляется районный коэффициент, и надбавка за работу в южных районах ДВ и включаются в расчет средней заработной платы для оплаты отпуска.

5.2 Выплаты стимулирующего характера из средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, не включаются в расчет заработка, на который начисляется районный коэффициент, и надбавка за работу в южных районах ДВ и в расчет средней заработной платы для оплаты отпуска не включаются.

5.3 Выплаты стимулирующего характера, осуществляются пропорционально отработанному времени, в день выдачи заработной платы за истекший месяц.

5.4 Контроль использования фонда стимулирующих выплат возлагается на главного бухгалтера.

5.5 Настоящее Положение утверждается директором Института, учитывая мнение представительного органа, и подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости.

ПОРЯДОК ВЫПЛАТ ПРЕМИЙ И НАДБАВОК ЗА ОСОБО ВАЖНЫЕ РАБОТЫ**

1. Премияльные выплаты (30 % от фонда премиальных выплат) включают две категории:

1.1. Ежемесячные премии (50 % от фонда премиальных выплат):

№ п/п	Показатель	Период назначения	Величина надбавки в баллах
1	Премияльные выплаты научным работникам, которые устанавливаются по итогам годового выполнения научно-исследовательских работ	Ежемесячно	до 40

1.2. Премии разового характера (50 % от фонда премиальных выплат):

№ п/п	Показатель	Период назначения
1	За достижение высоких научных результатов в фундаментальных и поисковых исследованиях, соответствующих мировому уровню	В разовом порядке, за месяц
2	За разработку новых методов исследований, разработку или модернизацию новых научных приборов и оборудования	В разовом порядке, за месяц
3	За коммерциализацию результатов работ, выполняемых за	В разовом порядке, за

	счет средств федерального бюджета, достижения в инновационной деятельности и др.	месяц
4	За участие в организации и проведении научных мероприятий (конференций, семинаров и т.д.)	После завершения мероприятия в разовом порядке
5	Премии молодым ученым и их научным руководителям по результатам конкурсов на лучшую работу (исследование) по результатам конкурсов молодых ученых.	В разовом порядке за месяц
6	Премия заместителю директора по науке, ученому секретарю, заведующему лабораторией за достижение высоких показателей работы Института	По результатам работы за квартал

2. Надбавки за особо важные работы (20 % от фонда стимулирующих выплат)

№ п/п	Показатель	Период назначения	Величина надбавки в баллах
1	Участие в совместных исследованиях с учеными и научными организациями стран ближнего и дальнего зарубежья.	Ежемесячно	до 200
2	Участие в мероприятиях, направленных на повышение результативности фундаментальных исследований, авторитета и имиджа Учреждения**: – по приоритетным направлениям Президиума РАН; – по программам отделений РАН по областям и направлениям наук; – по интеграционным проектам отделений РАН; – по проектам ДВО РАН; – по региональным проектам РФФИ; – по проектам РФФИ; – по проектам РНФ; – другим грантам – по федеральным целевым и региональным программам, – по заказам недропользователей и других сторонних организаций (госконтракты и хозяйственные договоры), при величине госконтракта, договора (за каждый), в зависимости от степени участия: – до 100 тыс. руб в год – до 1 млн. руб в год – до 3 млн. руб в год – свыше 3 млн. руб в год	Ежемесячно	40 – 100 20 – 80 10 – 60 5 – 40 20 – 80 40 – 100 80 – 200 5 – 100 80 – 200 10 – 50 20 – 100 40 – 150 80 – 200
3	Выполнение дополнительных научно-организационных обязанностей (руководство и участие в работе комиссий Института, оргкомитета конференции, профкома, редактирование материалов научных сборников), за каждое	Ежемесячно	до 20

** Назначение сотрудникам Института премий и надбавок за особо важные работы производится по приказу директора института на основании рапорта заведующего лабораторией и рекомендации комиссии по надбавкам.

В рапорте зав. лабораторией в приложении должно быть дано обоснование каждого показателя.

**Перечень
индивидуальных показателей рейтинга научных работников, учитываемых
для установления стимулирующих надбавок**

Показатели для расчета баллов рейтинговой стимулирующей надбавки (РСНД) научного работника (принимаются только результаты, имеющие аффилиацию с ИГД и/или ХФИЦ ДВО РАН)	Годы оценки			
	202_		202_	
	Количество	Всего баллов	Количество	Всего баллов
1. Публикация статьи* в изданиях, включенных в базу WoS: Q1 – 600 баллов, Q2 – 300 баллов, Q3 – 250 баллов, Q4 – 200 баллов, без квартиля – 150 баллов.				
2. Публикация статьи* в изданиях, включенных в базу SCOPUS: Q1 – 300 баллов, Q2 – 250 баллов, Q3 – 200 баллов, Q4 – 150 баллов, без квартиля – 110 баллов.				
3. Публикация статьи* в изданиях, включенных в «Белый список»: У1 – 300 баллов, У2 – 240 баллов, У3 – 180 баллов, У4 – 120 баллов.				
4. Увеличение индекса Хирша (РИНЦ, или SCOPUS, или Web of Science, на выбор): разность индексов за текущий и предшествующий год, умноженная на текущий индекс и на 8.				
5. Публикация статьи* в изданиях, включенных в перечень ВАК – 50 баллов.				
6. Публикация статьи* в рецензируемых изданиях (входящих в базу данных РИНЦ и т.д.) – 20 баллов.				
7. Публикация* статьи (тезисов) в нерцензируемых изданиях (сборниках, трудах конференций и т.п.) – 10 баллов.				
8. Монография* (глава в монографии), изданная в научных издательствах, имеющих шифр ISBN – объем монографии (главы в монографии) в а.л. (или в п.л.) умножается на 20 баллов.				
9. Участие в научных мероприятиях (конференциях, конгрессах и т.д.): устный доклад на междуна. мероприятии – 20 баллов; устный доклад на российском мероприятии – 15 баллов; стендовый доклад – 10 баллов.				
10. Получение документа о госрегистрации РИД* (по результатам бюджетных НИР) – 50 баллов.				
11. Руководство защищенной, в т.ч. и пока не утвержденной ВАК: кандидатской диссертацией – 150 баллов; докторской диссертацией – 300 баллов.				
12. Защита (утвержденной ВАК) диссертации: кандидатской – 600 баллов; докторской – 1200 баллов.				
13. Участие в российских и международных выставках при наличии призового места и диплома – 20 баллов.				
14. Руководство и участие в работе диссертационных советов, редколлегий и т.п.: руководитель, заместитель (редактор), ученый секретарь – 40 баллов; член Совета, редколлегии – 20 баллов.				

15. Научное редактирование монографий, сборников, оппонирование диссертационных работ – 25 баллов.				
16. Подготовка материалов по запросу : федеральных органов законодательной и исполнительной власти – 30* баллов; региональных органов законодательной и исполнительной власти – 20* баллов.				
17. Участие в привлечении внебюджетных средств для финансирования НИР, за каждое, в баллах, определяется руководителями работ исходя из общего количества баллов, определяемого как сумма привлеченных средств в млн. руб. умноженная на 250 (для проектов научных фондов РФФИ, РФФИ и т.д. – 350) с учетом реального вклада исполнителей (полученный результат округляется до целого числа).				
18. Надбавки за выполнение дополнительных научно-организационных обязанностей (руководство и участие в работе комиссий Института, оргкомитета конференций, профкома и т.д.), за каждое – 10 баллов за участие, 20 баллов за руководство.				
	ИТОГО: ____ баллов		ИТОГО: ____ баллов	
Индивидуальный показатель РСНД (всего) – _____				
Индивидуальный РСНД руководителей подразделений устанавливается путем сложения 100% индивидуального РСНД и 10% среднего (без показателя руководителя) РСНД научных работников подразделения.				

*Показатель делится на число авторов и округляется до целых чисел.

Примечания:

Одна публикация учитывается только один раз.

Выбирается максимальный показатель из возможных вариантов, включая квартиль, если журналу присвоен несколько квартиль по нескольким направлениям.

По каждому показателю каждый сотрудник дополнительно в печатном виде представляет полное обоснование величины показателя (название статей, монографий, конференций, конкурсов и т.п.).

РСНД сотрудникам, работающим не полный рабочий день, устанавливать по решению комиссии.

Методика расчета ПРНД ВЦ ДВО РАН

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает виды, порядок и условия применения за счет средств бюджетного финансирования стимулирующих выплат, обеспечивающих повышение результативности деятельности научных работников ВЦ ДВО РАН.

1.2. Выплата надбавок стимулирующего характера научным работникам, распределяется пропорционально индивидуальным показателям результативности научной деятельности (далее – ПРНД).

1.3. Индивидуальный ПРНД научных работников является суммой баллов, определяемых в соответствии с нижеприведенной методикой. Учитываются результаты деятельности, соответствующие основным направлениям научных исследований ВЦ ДВО РАН.

1.4. Обязательным условием для рассмотрения результатов научной деятельности сотрудника является указание в публикации ВЦ ДВО РАН, как место работы автора. Для автора, имеющего более одной аффилиации, баллы за публикацию делятся на количество аффилиаций.

1.5. В персональных профилях научных сотрудников (при наличии таковых) в библиометрических информационных системах Web of Science, Scopus и РИНЦ должно быть указание на ВЦ ДВО РАН, как место работы автора. В спорных случаях решение принимает комиссия.

1.6. ПРНД научных работников определяются на основе учета результатов их работы за предыдущие два года.

1.7. Изменения и дополнения в Положение утверждаются директором института на основании решения Ученого совета института и согласованного с председателем профкома.

II. Надбавки стимулирующего характера научным работникам по индивидуальным показателям результативности научной деятельности

2.1. *Начисление баллов за публикации в рецензируемых периодических научных изданиях*
Начисление баллов за публикации в рецензируемых изданиях, выполненных в ВЦ ДВО РАН, производится следующим образом:

- за публикацию, проиндексированную в любой из баз данных, входящих в Web of Science Core Collection:
 - Q1 – 100 баллов;
 - Q2 – 70 баллов;
 - Q3 – 40 баллов;
 - Q4 – 25 баллов;
 - без квартиля – 20 баллов;
- за публикацию, проиндексированную в Scopus – 20 баллов;
- за публикацию, проиндексированную в Russian Science Citation Index на платформе Web of Science – 20 баллов;
- за публикацию, входящую в перечень ВАК и проиндексированную в РИНЦ – 5 баллов;
- за статью в рецензируемом журнале, не входящую в Перечень ВАК – 1 балл;

Для статей, написанных в соавторстве, баллы за публикацию делятся на количество авторов публикации, доли, меньшие 10 процентов, округляются до 10 процентов.

Баллы начисляются за статью, опубликованную по результатам основной научной деятельности сотрудника. В спорных случаях решение принимает согласительная комиссия Ученого совета.

Публикация считается проиндексированной в базе данных, если она находится в результатах поиска в соответствующей информационной системе или научное издание, в котором она опубликована, входит в базу данных в отчетном периоде.

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

За монографии, изданные в научных издательствах и имеющие шифр ISBN, устанавливается 100 баллов. Тираж монографии должен быть не менее 300 экз., должны быть официальные рецензенты, должно быть решение Учёного совета о публикации монографии.

При наличии соавторов балл делится на общее количество авторов. На титульном листе должно быть наименование организации – ВЦ ДВО РАН.

2.3. Начисление баллов за участие в конференциях

За доклад на региональной конференции устанавливается 1 балл, за доклад на всероссийской конференции – 2 балла, за доклад на международной конференции – 4 баллов, за пленарный доклад – 2, 4, 6 баллов соответственно.

Статус конференции определяется на основании официальных отчетов о составе участников, а в отсутствии таковых – по печатным материалам конференции. Включение конкретных конференций, не более 6 за последние два года, в расчет индивидуальных ПРНД принимается специальным решением Ученого совета.

При наличии соавторов балл за доклад делится на количество авторов доклада, доли, меньшие 10 процентов, округляются до 10 процентов.

2.4. Начисление баллов за патенты

За патент на изобретение, являющийся результатом выполнения бюджетных НИР, устанавливается балл 20. Для патентов, полученных с соавторами, балл делится на общее число авторов.

2.5. Начисление баллов за свидетельство на программный продукт

За свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ устанавливается балл 5. За свидетельство на полезную модель устанавливается балл 5, за свидетельство на базу данных устанавливается балл 5.

Для свидетельств, полученных соавторами, балл делится на общее число авторов.

Начисление баллов по данному пункту производится при условии предварительной передачи и размещения разработанных алгоритмов программ и баз данных в Центре коллективного пользования научным оборудованием “Центр обработки и хранения научных данных ДВО РАН”.

2.6. Начисление баллов за руководство соискателями ученой степени и дипломниками

За научное консультирование соискателя (штатного сотрудника ВЦ ДВО РАН) ученой степени, защитившего докторскую диссертацию, научному консультанту устанавливается 100 баллов.

За руководство аспирантом или соискателем (сотрудником ВЦ ДВО РАН) ученой степени, защитившим кандидатскую диссертацию, научному руководителю устанавливается 70 баллов.

При совместном руководстве соискателями ученой степени баллы за руководство делится на число соруководителей.

2.7. Начисление баллов за защиту кандидатских и докторских диссертаций

За защиту сотрудником ВЦ ДВО РАН кандидатской диссертации устанавливается 70 баллов (год защиты в диссертационном совете), за защиту докторской диссертации – 150 баллов (год утверждения диссертации в ВАК).

Баллы за защиту диссертации начисляются лишь при наличии официальной информации об утверждении ВАК решения диссертационного совета.

Наличие наименования организации, как места выполнения работы - ВЦ ДВО РАН - должно быть в автореферате и диссертации, в противном случае баллы не начисляются.

III. Особые условия

3.1. Результаты научной деятельности учитываются в индивидуальном ПРНД научного работника при условии, если они соответствуют требованиям трудового договора и/или должностной инструкции и/или иного документа, определяющего тематику и содержание выполняемых им работ (исследований).

3.2. Для работников, поступивших на работу в организацию не ранее, чем за два года до года выплаты надбавок стимулирующего характера, при расчете индивидуального ПРНД учитываются их результаты, полученные по основному месту работы.

3.3. С целью закрепления в научном учреждении молодых исследователей, их индивидуальный ПРНД устанавливается путем умножения индивидуального ПРНД,

вычисленного по вышеприведенным правилам, на определенный повышающий коэффициент, установленный для следующих категорий сотрудников:

- студенты высших учебных заведений – коэффициент 2;
- исследователи, не являющихся аспирантами очной формы обучения (в течение 3 лет после окончания высшего учебного заведения) – коэффициент 2;
- аспиранты, работающие в ВЦ ДВО РАН (применяется в случае, если сотрудник был аспирантом не менее 4 календарных месяцев в рассматриваемом году) – коэффициент 2.

3.4. Для сотрудников, защитивших кандидатскую диссертацию, устанавливается повышающий коэффициент 2 на следующий год после присуждения ученой степени, а затем коэффициент 1,5 в течение последующих 2 лет.

Методика расчета ПРНД ИМ ДВО РАН

Общие положения

1.1. Настоящим устанавливаются порядок и условия применения индивидуальных показателей результативности научной деятельности (далее - ПРНД) научных работников, определяемым на основе учета результатов их работы за предыдущие два года, обеспечивающих повышение результативности деятельности ИМ ДВО РАН.

1.2. Ответственность за своевременную подачу и достоверность сведений для ПРНД несет научный сотрудник. Для расчета ПРНД принимаются публикации, относящиеся к тематике государственного задания ИМ ДВО РАН на текущий период и при наличии экспертного заключения о возможности открытого опубликования, а также экспертного заключения комиссии внутреннего экспортного контроля (ИМ ДВО РАН).

2. Определение индивидуальных показателей результативности научной деятельности научных работников, рекомендуемый порядок их учета

Методика расчета индивидуального ПРНД научных сотрудников принята на основе (приложения к методике расчета качественного показателя государственного задания «Комплексный балл публикационной результативности» для научных организаций, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации). В случае последующих изменений методики расчета МИНОБРНАУКИ в данное приложение вносятся соответствующие корректировки.

2.1. Индивидуальный ПРНД научных работников является суммой баллов, определяемых в соответствии с нижеприведенной методикой. Подсчет баллов ПРНД производится за 2 года – текущий год и год, предшествующий текущему.

2.1.1. При расчете ПРНД научного работника ИМ ДВО РАН учитывается суммарный Комплексный Балл Публикационной результативности (КБПР), полученный сотрудником за период с 01.01 по 31.12. каждого года за все публикации, вошедшие в отчеты Института, кроме публикаций по грантовым соглашениям, включая публикации по тематике ИМ ДВО РАН не вошедшие в отчет за предыдущий год.

Баллы за статьи в рецензируемых журналах назначаются в соответствии с действующей на момент расчета КБПР методики МИНОБРНАУКИ РФ. Например, в 2023 году приняты следующие баллы для статей из журналов Белого списка <https://journalrank.rcsi.science/ru/> и списка ВАК:

УБС 1	УБС 2	УБС 3	УБС 4	ВАК	Book
20	10	5	2,5	0,12	1

При расчете КБПР за каждую изданную научным сотрудником статью, учитываются количество аффилиаций автора (А) в статье, количество соавторов (С). Общий балл за всю статью (К) делится на количество соавторов (С), включая сотрудников сторонних организаций. Затем полученная доля автора делится на количество аффилиаций, указанных автором (А):

$$\text{КБПР}_{\text{сотр}} = \text{К} / \text{С} / \text{А} \quad (1)$$

Первый автор статьи может самостоятельно распределить доли участия соавторов, аффилированных с ИМ ДВО РАН в вышедшей статье. Для этого первый автор должен до 30 декабря текущего года подать заявление на имя Директора ИМ ДВО РАН с указанием доли каждого соавтора, аффилированного с ИМ ДВО РАН, для расчета их КБПР_{сотр} вместо формулы (1). Первым автором считается сотрудник, формулирующий цель и задачи исследования, руководящий процессом исследований и формулирующий выводы по приведенным в конкретной публикации результатам исследований.

Для сохранения уровня научных исследований и представления результатов на международном уровне, вводятся дополнительные баллы за статьи из белого списка, которые входят в базу WOS и имеют квартиль Q1 и Q2. Баллы за статьи Q1 и Q2 начисляются с учетом количества соавторов и их аффилиаций (по формуле 1) или долей, указанных первым автором в служебной записки. Эти баллы суммируются с баллами, полученными за статью за уровень в белом списке.

Квартиль WOS	Q1	Q2
Дополнительные баллы	6	3

Баллы за монографии начисляются с учетом количества соавторов и их аффилиаций (по формуле 1). Учитываются монографии по тематике института, вошедшие в отчет за текущий год.

За тезисы и доклады конференций вводятся следующие коэффициенты качества публикации:

*Изданные конференции	труды
0,06	

*Решение о включении публикации принимается ученым советом ИМ ДВО РАН. При подсчете баллов статьи в сборниках докладов конференции также учитываются количество аффилиаций автора (А) в статье, количество соавторов (С) по формуле (1).

Баллы за участие в публикации в трудах конференции могут быть перераспределены заведующим лабораторией между соавторами.

В случае если методика расчета КБПР Минобрнауки РФ изменится, автоматически приводить в соответствие с ней методику расчета баллов ПРНД сотрудников ИМ ДВО РАН. Русскоязычные и переводные версии одной статьи, считаются как одна статья. Если русскоязычная версия вошла в отчет за текущий год, то ее переводная версия не учитывается при подсчете КБПР института, поэтому не учитывается при подсчете ПРНД авторов статьи. Если исходная версия не была учтена за отчетный год, то ее переводная версия учитывается в КБПР института и при расчете ПРНД авторов на следующий год. Публикации в журналах учитываются, если они соответствуют тематике Института, публикуются с указанием Института в качестве места работы и получили одобрение заведующего лабораторией (или директора). Баллы за публикации, не вошедшие в годовой отчет института, не начисляются.

Начисление баллов за патенты. За патент, зарегистрированный в отчетном году, начисляется 1 балл, с учетом количества авторов и количества аффилиаций сотрудника ИМ ДВО РАН. Включение патентов в расчет индивидуальных ПРНД принимается специальным решением комиссии.

Начисление баллов за руководство соискателями ученой степени и дипломниками. За руководство соискателем ученой степени, защитившим докторскую диссертацию, устанавливается балл 2, получаемый научным консультантом, за руководство соискателем ученой степени, защитившим за кандидатскую диссертацию, устанавливается балл 1, получаемый научным руководителем. За руководство дипломником при условии его последующего поступления в аспирантуру или на работу в Институт устанавливается балл 0,5, получаемый научным руководителем. При совместном руководстве дипломниками или соискателями ученой степени балл за руководство делится на число соруководителей и на число организаций, от которых проводится защита.

Начисление баллов за гранты. За поданную заявку на грант 1 балл (РНФ, РФФИ, краевой, УМНИК и т.д.)

Сумма баллов за научные публикации сотрудника за 2 года (отчетный год и предшествующий ему год) является показателем его результативности научной деятельности и отправляется в бухгалтерию ХФИЦ ДВО РАН для расчета ежемесячной суммы рейтинговых надбавок на следующий год. Перерасчет ПРНД в течение года не предусмотрен. Выплаты происходят ежемесячно или поквартально по решению Директора ИМ ДВО РАН.

3. Процедура назначения надбавок стимулирующего характера

3.1. Для начисления надбавок стимулирующего характера собираются сведения от научных работников, в порядке, устанавливаемом директором Института. Подача сведений происходит до 20 декабря текущего года, рассмотрение и вынесение решений - не позднее одного месяца после окончания срока подачи сведений. Сведения о ПРНД после указанной даты в текущих расчетах не учитываются.

3.2. Все решения руководства Института и собрания научных работников, касающиеся реализации процедуры назначения стимулирующих выплат предоставляются для ознакомления всем работникам организации в установленном порядке.

3.3. Окончательное решение по спорным вопросам принимает директор Института с учетом мнения комиссии.

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТ
работников ХФИЦ ДВО РАН

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Хабаровский Федеральный исследовательский центр Дальневосточного отделения Российской академии наук				
Расчетный листок за 2021 г.			Таб.№	
Подразделение: _____				
ЛС № _____				
Должность: _____				
1 ст; Норма: 15 д				
Период	Вид начисления / удержания	Параметры	Расчет	Сумма
01/21	Оклад	15 д	Зарплата Бюджет	
01/21	Стимулир.надбвк ст	111%	Зарплата Бюджет	
01/21	РК	15 д; 20%	Зарплата Бюджет	
01/21	ДН	15 д; 30%	Зарплата Бюджет	
Начислено:				
01/21	Налог 13%	1400,00 выч	Зарплата Бюджет	
01/21	Сбербанк	04.02.2021 ; 100%	Зарплата Бюджет	
01/21	Аванс Газпромбанк	100%	Зарплата Бюджет	
Удержано:				
На карту:			К выдаче:	0,00
в т.ч. по расчетам:		Начислено:	Удержано:	На карту: К выдаче:
Зарплата Бюджет				0,00

Приложение № 9
к Положению об оплате труда и порядке
формирования фонда оплаты труда в
ХФИЦ ДВО РАН, утвержденному
приказом ХФИЦ ДВО РАН от
27.12.2024 г. № ХФИЦ-01-04/194

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТ
работников ИГД ДВО РАН

Институт горного дела Дальневосточного отделения Российской академии наук				
Расчетный листок за 2021 г.				Таб.№
ФИО				
Подразделение:				ЛС №
Должность:				1 ст; Норма: 15 д
Основной работник				
Период	Вид начисления / удержания	Параметры	Расчет	Сумма
01/21	Оклад	15 д	Зарплата Бюджет	
01/21	Стимулир.надбвк ст	40%	Зарплата Бюджет	
01/21	РК	15 д; 20%	Зарплата Бюджет	
01/21	ДН	15 д; 30%	Зарплата Бюджет	
01/21	Надбавка по хоз. д.		Зарплата Хоздог.	
Начислено:				
01/21	Налог 13%		Зарплата Бюджет	
01/21	Сбербанк	100%	Зарплата Бюджет	
01/21	Аванс Сбербанк	100%	Зарплата Бюджет	
01/21	Налог 13%		Зарплата Хоздог.	
01/21	Аванс Сбербанк	100%	Зарплата Хоздог.	
Удержано:				
На карту:			К выдаче:	0,00
в т.ч. по расчетам:		Начислено:	Удержано:	На карту: К выдаче:
Зарплата Бюджет				0,00
Зарплата Хоздог.				0,00

Приложение № 10
к Положению об оплате труда и порядке
формирования фонда оплаты труда в
ХФИЦ ДВО РАН, утвержденному
приказом ХФИЦ ДВО РАН от
27.12.2024 г. № ХФИЦ-01-04/194

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТ
работников ВЦ ДВО РАН

Организация: ВЦ ДВО РАН

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТ ЗА

Организация: ВЦ ДВО РАН
Подразделение:

К выплате:
Должность:
Оклад (тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:						Удержано:		
Районный коэффициент						НДФЛ		
Северная надбавка						Профсоюзные взносы		
Надбавка за расширение зоны обслуживания						Выплачено:		
Оплата по окладу								

Долг предприятия на начало 0.00 Долг предприятия на конец 0.00

Общий облагаемый доход:

Приложение № 11
к Положению об оплате труда и порядке
формирования фонда оплаты труда в
ХФИЦ ДВО РАН, утвержденному
приказом ХФИЦ ДВО РАН от
27.12.2024 г. № ХФИЦ-01-04/194

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТ
работников ИВЭП ДВО РАН

Организация: ИВЭП ДВО РАН

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК

месяц

К выплате:

ФИО

Организация: ИВЭП ДВО РАН

Должность:

Подразделение:

Оклад (тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:						Удержано:		
Выплачено:								

Долг предприятия на начало 0.00 Долг предприятия на конец 0.00

Общий облагаемый доход:

Вычетов на детей 0.00

Приложение № 12
к Положению об оплате труда и порядке
формирования фонда оплаты труда в
ХФИЦ ДВО РАН, утвержденному
приказом ХФИЦ ДВО РАН от
27.12.2024 г. № ХФИЦ-01-04/194

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТ работников ИМиМ ДВО РАН

Организация: ИМиМ ДВО РАН

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА

Организация: ИМиМ ДВО РАН

Подразделение:

К выплате:

Должность:

Оклад (тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:						Удержано:		
						Выплачено:		

Долг предприятия на начало

Долг предприятия на конец

Общий облагаемый доход:

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТ
работников ДВ НИИСХ

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА ЯНВАРЬ 2021

Организация:

К выплате:

Должность:

Подразделение:

Оклад (тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:						Удержано:		

Долг предприятия на начало

0,00

Долг предприятия на конец

Общий облагаемый доход:

Вычетов на детей: