

Приложение №2
к Положению об оплате труда работников ИГМ СО РАН,
утвержденному приказом от 24 февраля 2015 г. № 13

Порядок и условия применения выплат стимулирующего характера
научным работникам и руководителям Института
за счет средств субсидии из федерального бюджета

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий порядок устанавливает виды, порядок и условия применения стимулирующих выплат, обеспечивающих повышение результативности деятельности научных работников и руководителей Института и выплачиваемых за счет средств федерального бюджета.

1.2. Квалификация научного работника или руководителя, сложность выполняемых им трудовых обязанностей, научное руководство исследованиями учитываются в должностных окладах (с учетом повышающих коэффициентов) и при установлении выплат стимулирующего характера не учитываются.

1.3. Выплаты стимулирующего характера призваны обеспечить повышение результативности деятельности руководителей и научных работников при выполнении уставных задач Института, стимулировать концентрацию их усилий на достижение результатов, соответствующих мировому уровню по приоритетным направлениям науки, привлечение к исследованиям талантливой молодежи, развитие ее творческой активности.

1.4. Установление стимулирующих выплат научным работникам учитывает индивидуальные качества работника, стимулирует его личную заинтересованность в результатах работы Института.

1.5. Установление стимулирующих выплат руководителям научных подразделений и научным работникам, их отмена, изменение размеров и сроков действия производится приказами.

2. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

В Институте за счет средств субсидии из федерального бюджета устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

2.1. Премии

2.1.1. Премияльные выплаты научным работникам устанавливаются по итогам выполнения научно-исследовательских работ на основании приказа по Институту по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения:

- за достижение высоких научных результатов мирового уровня;
- за качество и эффективность по результатам работы (по завершении работы, этапа, за месяц, квартал, полугодие, год);
- за разработку эффективных инициативных предложений по совершенствованию научной деятельности;
- за создание охраняемых результатов интеллектуальной деятельности;
- за коммерциализацию результатов работ, выполненных за счет средств федерального бюджета, участие в выставках, достижения в инновационной деятельности научного учреждения и др.;
- за участие в организации и проведении научных мероприятий (конференций, семинаров и т.д.).

- за работу в области интеграции науки и образования, назначаемые руководителям и научным работникам, активно содействующим деятельности базовых кафедр и научно-образовательных центров.

2.1.2. Премии, устанавливаемые научным работникам на основании приказа по учреждению по результатам конкурсов, проводимых в соответствии с положениями, принятыми Ученым советом.

2.1.3. Премии, устанавливаемые молодым ученым на основании приказа по учреждению за лучшую работу (исследование) по результатам конкурсов молодых ученых, проводимых в соответствии с положением об этих конкурсах, принятым Ученым советом.

2.1.4. Премии заместителям директора по науке, ученому секретарю и заведующим лабораториям научного учреждения за достижение высоких показателей работы научного учреждения устанавливаются по решению директора учреждения.

Размер премий конкретному работнику не ограничивается.

2.2. Стимулирующие надбавки.

2.2.1. Надбавки за выполнение особо важных работ.

Надбавки устанавливаются на основании приказа по учреждению, а размеры надбавок для конкретного работника определяются исходя из объема и значимости выполняемых им исследований и достигнутых им лично научных и практических результатов, по представлению научного руководителя исследований и руководителя соответствующего подразделения научного учреждения.

2.2.2. Надбавки молодым ученым – победителям конкурса на лучший проект (тему исследования, разработки и т.п.), проводимого в Институте в соответствии с положением, утверждаемым директором по согласованию с Ученым советом.

2.2.3. Надбавки за выполнение дополнительных научно-организационных обязанностей.

Устанавливаются научным работникам, выполняющим, помимо научных исследований, значительные объемы постоянных или разовых поручений научно-организационного характера (руководство научными советами, рабочими группами и комиссиями и т.п.).

2.2.4. Надбавки за выполнение дополнительных работ, связанных с большими затратами труда при освоении новых передовых методов исследования.

Устанавливаются научным работникам, которым поручено проведение новых сложных научно-исследовательских работ, выполнение которых требует больших затрат времени, преодоления трудностей при создании новых методов исследования, создания специальных установок и т.д.

При назначении стимулирующих надбавок за публикации научных статей, а также надбавок по результатам расчета индивидуального показателя результативности научной деятельности учитываются только публикации, имеющие ссылку на то, что публикуемые результаты получены при выполнении государственного задания (базового проекта), выполняемого в ИГМ СО РАН.

2.2.5. Надбавки за публикации научных статей в журналах, индексируемых в системе Web of Science с учётом квартиля журнала.

2.2.6. Рейтинговые стимулирующие надбавки (по результатам расчета индивидуального показателя результативности научной деятельности - ИПРНД).

Устанавливаются приказом директора на основе расчёта достигнутых показателей работы научного сотрудника (ИПРНД) за предыдущие два календарных года.

На выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктами 2.2.5 и 2.2.6 направляется не менее 40% фонда стимулирующих выплат, формируемого по Институту.

3. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СРЕДСТВ ФСВ И УСЛОВИЯ ПРИМЕНЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

- 3.1. Для осуществления выплат стимулирующего характера (премии и стимулирующие надбавки) научным работникам и руководителям в Институте формируется Фонд стимулирующих выплат (далее - ФСВ), который является частью Фонда заработной платы Института. Годовой объем ФСВ утверждается директором Института на основании утвержденного плана финансирования на год.
- 3.2. ФСВ состоит из суммы средств в размере до 40 % от суммы окладов научных сотрудников.
- 3.3. Средства ФСВ используются для установления стимулирующих надбавок, выплачиваемых ежемесячно или с иной периодичностью, и премиальных выплат.
- 3.4. Стимулирующие надбавки устанавливаются на срок, не превышающий одного года.
- 3.5. Решение о премиальных выплатах и стимулирующих надбавках принимается директором Института на основании настоящего Порядка.
- 3.6. Установление стимулирующих выплат руководителям подразделений и научным работникам, их отмена, изменение размеров и сроков действия определяются приказами по научному учреждению с указанием конкретных оснований и в соответствии с действующим законодательством.
- 3.7. Для расчёта достигнутых показателей работы научными сотрудниками в целях назначения рейтинговых стимулирующих надбавок (на основе ИПРНД) приказом Директора создаётся **Комиссия по рейтинговым выплатам**, в которую входят ведущие ученые учреждения по представлению Ученого совета Института. Комиссия рассматривает и утверждает индивидуальные показатели результативности научной деятельности. На данную комиссию возлагается рассмотрение заявлений работников учреждения по вопросам определения их ИПРНД. Окончательное решение по спорным вопросам принимает, с учетом мнения Комиссии и Учёного совета, руководитель учреждения.
- 3.8. Решение о распределении ФСВ на текущий год по всем видам выплат стимулирующего характера (премии и 6 видов стимулирующих надбавок) принимается директором Института на основе рекомендаций Комиссии по рейтинговым стимулирующим выплатам и/или Ученого совета.

4. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ

НАУЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ, ПОРЯДОК ИХ УЧЕТА ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ РЕЙТИНГОВЫХ СТИМУЛИРУЮЩИХ НАДБАВОК (П.2.2.6.)

Индивидуальный ПРНД работника является суммой баллов, определяемых в соответствии с нижеприведенной методикой. ИПРНД применяется исключительно для установления стимулирующих надбавок и не является характеристикой творческих достижений ученого. Данный перечень индивидуальных показателей составлен на основе примерного перечня ИПРНД, рекомендованного Президиумом СО РАН в приложении к письму от 09.02.2009 г. № 15011-15114-1736/11.

4.1. Начисление баллов за публикации в рецензируемых периодических журналах и рецензируемых тематических сборниках статей.

Начисление баллов за публикации в рецензируемых периодических журналах производится в соответствие с квартилем журнала по базе данных ISI (интернет-сервис Web of science). За публикацию статьи в рецензируемом российском или зарубежном журнале устанавливаются баллы в соответствии с квартилем журнала следующим образом:

- за публикацию в журнале первого квартиля (Q1) **4,2** балла
- за публикацию в журнале второго квартиля (Q2) **2,6** балла

- за публикацию в журнале третьего квартиля (Q3) **1,5** балла
- за публикацию в журнале четвертого квартиля (Q4) **0,8** балла,

умноженному на **45** для российского и на **30** для зарубежного журнала. (В случае, если журнал входит в несколько предметных областей и имеет в них разные квартили, при расчёте используется максимальный квартиль.) За публикацию статьи в журнале, входящему в базу данных Scopus (а также для публикаций в журналах Web of Science, не входящих в какой-либо квартиль) устанавливается балл равный **12**. Для публикаций в журналах, входящих в ядро РИНЦ или включенных в Перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, выпускаемых в Российской Федерации, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени доктора наук устанавливается балл равный **7**. Статьи в научных журналах стран СНГ принимаются к расчётам по правилам, применяемым к российским журналам.

По решению комиссии по стимулирующим выплатам и Ученого совета к статьям в журналах, не входящим в какой-либо квартиль, могут быть приравнены картографические материалы, опубликованные в установленном порядке.

За публикации в рецензируемых тематических сборниках научных статей устанавливается балл **3** для российских изданий и **4** для зарубежных. Сборником научных статей является издание единой тематической направленности, отдельные части (блоки, главы, статьи) которого прошли рецензию и оформлены в виде научных статей, имеющих коллектив авторов, список используемой литературы и индекс DOI.

4.2. Начисление баллов за монографии.

Монографиями считаются **научные издания, прошедшие научную рецензию, имеющие официальных редакторов, шифр ISBN и единый список авторов на титульном листе.** При наличии последнего допускается принадлежность отдельных глав различным авторам.

При подсчёте ИПРНД в целях назначения рейтинговых стимулирующих выплат учитываются только монографии, имеющие рекомендацию к опубликованию Учёного совета ИГМ СО РАН.

За монографии устанавливается балл, равный объёму книги в печатных листах: **1** балл за **1** печатный лист. Не учитываются стереотипные переиздания, балл за переработанные переиздания устанавливается решением комиссии по рейтинговым выплатам с учетом мнения назначенных экспертов пропорционально объёму нового материала. В случае принадлежности отдельных глав различным авторам, баллы начисляются пропорционально объёму глав за авторством сотрудника.

Включение конкретных монографий в расчет ПРНД и количество баллов принимается специальным решением комиссии по рейтинговым выплатам с учетом мнения назначенных экспертов.

4.3. Начисление баллов за патенты. За российский патент, являющийся результатом выполнения бюджетных НИР, устанавливается балл **15**, за зарубежный патент, являющийся результатом выполнения бюджетных НИР, устанавливается балл **20**. Заявителем или созаявителем по патенту должен выступать ИГМ СО РАН. Прочие объекты интеллектуальной собственности, зарегистрированные в установленном порядке в Роспатенте (полезные модели, промышленные образцы, селекционные достижения, товарные знаки, программы для ЭВМ, базы данных, топологии интегральных микросхем, ноу-хау) также включаются в ПРНД сотрудников и оцениваются специальным решением комиссии по рейтинговым выплатам (в общем случае - **5** баллов).

4.4. Начисление баллов за руководство соискателями ученой степени и дипломниками. За руководство соискателем ученой степени, защитившим кандидатскую диссертацию, устанавливается балл **30**, получаемый научным руководителем на следующий год после защиты диссертации. Защитившийся соискатель должен являться сотрудником Института на момент расчета рейтингов. За руководство дипломником (квалификационные работы, защищенные в ИГУ или в другом научно-образовательном

учреждении при условии последующего поступления выпускника в аспирантуру или на работу в ИГМ) для научного руководителя устанавливается балл **10**, получаемый руководителем на следующий год после защиты диплома. При совместном руководстве дипломниками или соискателями ученой степени балл за руководство делится на число соруководителей.

4.5. С целью закрепления работающих в Институте молодых исследователей, недавно окончивших ВУЗ либо еще проходящих обучение, их индивидуальный ПРНД устанавливается путем умножения ПРНД, рассчитанного по общим правилам, на **повышающий коэффициент 1,2 в период обучения и в течение 4 лет после окончания высшего учебного заведения**. Прохождение аспирантуры в данном случае не является обучением в высшем учебном заведении.

4.6. Индивидуальный ПРНД сотрудников, успешно защитивших кандидатскую диссертацию в возрасте до 30 лет и докторскую диссертацию в возрасте до 40 лет умножается на **повышающий коэффициент 1,2 сроком на 2 года**. Коэффициент применяется для сотрудников, которым на момент расчета не исполнился 31 полный год для кандидата наук и 41 полный год для доктора наук. Моментом расчета ПРНД считается дата 28 февраля года, в который производится расчет. Защита диссертации считается состоявшейся по факту положительного решения членов диссертационного совета на официальной защите диссертации.

4.7. Для всех работ, участвующих в расчете рейтингов, **обязательно наличие наименования ИГМ СО РАН, как места выполнения работы**: в периодических изданиях, тематических сборниках и документах о регистрации объектов интеллектуальной собственности – по правилам издательств, в монографиях и учебных пособиях – на титульном листе. **При наличии соавторов для всех работ рассчитанный балл делится на общее количество авторов**, доли, меньшие 0.1 округляются.

4.8. В случае, если автор, являющийся сотрудником ИГМ СО РАН, указывает в статье отличные от ИГМ СО РАН дополнительные места работы (аффилиации), количество получаемых им баллов устанавливается следующим образом: за аффилиацию ВУЗа отнимается 10% за каждый ВУЗ, оставшееся количество баллов делится на количество иных аффилиаций.

4.9. Средства, предусматриваемые в Институте на выплату рейтинговых надбавок, распределяются между его сотрудниками пропорционально их индивидуальным рейтингам (пропорционально суммам индивидуальных баллов ПРНД, рассчитанных по обозначенным выше правилам). **Максимальная сумма рейтинговой надбавки за месяц не может превышать должностного оклада сотрудника.**

5. ПРОЦЕДУРА НАЗНАЧЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

5.1. Решение о стимулирующих выплатах (в т.ч. премиях) работникам и руководителям Института принимается по инициативе дирекции Института или на основе ходатайства Ученого совета, комиссии по рейтинговым выплатам или руководителя структурного подразделения, в составе которого находится премируемый работник, утверждается директором Института и в установленном порядке оформляется приказом по Институту.

5.2. Решение о размерах регулярных стимулирующих надбавок работникам и руководителям Института по показателям результативности научной деятельности принимается комиссией Института по рейтинговым выплатам по результатам расчета ПРНД, исходя из суммы ФСВ, утверждается директором Института и в установленном порядке оформляется приказом по Институту.

5.3. Для начисления рейтинговых стимулирующих надбавок от научных подразделений организации собираются заявки, содержащие списки участников и необходимые данные. Подача заявок происходит в сроки, устанавливаемые Комиссией по

рейтинговым выплатам. Рассмотрение заявок и вынесение решений происходит не позднее 10 марта текущего года.

5.4. Регулярные выплаты работникам Института по результатам конкурсов, а также их периодичность устанавливаются решением организаторов соответствующих конкурсов, утверждается директором Института и в установленном порядке оформляются приказом по Институту.

5.5. По решению Ученого совета ежегодно проводится **конкурс лабораторий**, который призван стимулировать коллектив сотрудников лабораторий на достижение высоких результатов. В конкурсе участвуют лаборатории, выполнившие все контрольные показатели, включая количество публикаций по государственному заданию и долю молодых сотрудников в лаборатории. Надбавки по результатам конкурса лабораторий устанавливаются сотрудникам по решению заведующего лабораторией.

5.6. Премирование коллектива сотрудников лабораторий за достижение высоких результатов в привлечении внебюджетных источников финансирования производится из средств, выделяемых по решению Дирекции ИГМ за счёт внебюджетных средств. Выделенные средства распределяются между лабораториями пропорционально доле **внебюджетных поступлений лаборатории относительно всех поступления за прошедший год** (Σ внебюджетных средств лаборатории / Σ всех средств лаборатории).

5.7. Все решения руководителей организации, комиссии по рейтинговым выплатам и Ученого совета, касающиеся реализации процедуры назначения стимулирующих выплат, включая общие размеры ФСВ и его долей, процедуру расчетов, список учтенных монографий, а также соответствующие приказы по организации, предоставляются для ознакомления всем работникам организации на сайте Института.

СОГЛАСОВАНО:

Зам. директора
по научной работе, д.г.-м.н.

В.Н. Реутский

Зам. директора
по научной работе, д.г.-м.н.

С.З. Смирнов

Главный бухгалтер

И.А. Еремина

Зам. председателя
профсоюзного комитета, к.г.-м.н.

В.Э. Дистанов

Главный юрист

С.Ю. Никифорова