**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ НАУКИ**

ИНСТИТУТ геологии и МИНЕРАЛОГИИ

им. В.С.СОБОЛЕВА

СИБИРСКОГО ОТДЕЛЕНИЯ

РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК

(ИГМ СО РАН)

 **П Р И К А З**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  г. Новосибирск | № |  |

⎡Об утверждении Положения об оплате труда⎤

 В соответствии с приказом ФАНО России от 25 ноября 2014 г. "Об утверждении примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений сферы научных исследований и разработок, подведомственных Федеральному агентству научных организаций"

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного учреждения науки Института геологии и минералогии им. В.С. Соболева Сибирского отделения Российской академии наук (ИГМ СО РАН).
2. Ввести в действие Положение об оплате труда работников ИГМ СО РАН с 01 марта 2015г.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставлю за собой.

Директор, академик Н.П. Похиленко

 Утверждено приказом

 ИГМ СО РАН

 от \_24 " \_\_февраля\_\_\_ 2015г.

 № \_13\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

федерального государственного бюджетного учреждения науки

Института геологии и минералогии им. В.С. Соболева

Сибирского отделения Российской академии наук

(ИГМ СО РАН).

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников ИГМ СО РАН разработано в соответствии с "Примерным положением об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений сферы научных исследований и разработок, подведомственных Федеральному агентству научных организаций", утвержденному приказом ФАНО России от 25 ноября 2014г. № 38н.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Института за счет всех источников финансирования.

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

1.4. Экономия фонда оплаты труда может использоваться для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с коллективным договором и другими локальными нормативными актами Института о выплатах социального характера.

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

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

2. Порядок и условия оплаты труда работников Института.

2.1. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

 - единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

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

 - государственных гарантий по оплате труда;

 - перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях;

 - перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях;

 - настоящего Положения;

 - рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением комиссии;

 - мнения представительного органа работников;

 - систем нормирования труда, определяемых 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 (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), утверждаемых в установленном порядке.

2.3. Размеры должностных окладов, установленные при реализации постановления Правительства Российской Федерации от 22 апреля 2006 г. N 236 "О реализации в 2006 - 2008 годах пилотного проекта совершенствования системы оплаты труда научных работников и руководителей научных учреждений и научных работников научных центров Российской академии наук", с учетом последующих индексаций их и действующие на момент принятия настоящего Положения не пересматриваются.

 При установлении должностных окладов сотрудникам, занимающим научные должности, применяются повышающие коэффициенты. В повышающих коэффициентах к окладам по научным должностям, по которым в соответствии с квалификационными требованиями предусмотрены ученые степени, учитываются доплаты за наличие у работников ученой степени.

 2.4. Оклады (должностные оклады) инженерно-технических работников, установленные в соответствии с постановлением Правительства РФ от 05 августа 2008г. № 583 " О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений", пересматриваются в случае, если они установлены в меньшем размере, чем предусмотрены настоящим Положением.

2.5. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений Института, за исключением должностного оклада заместителя главного бухгалтера, устанавливаются на 10 - 20% ниже окладов (должностных окладов) руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений.

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

2.7. Оплата труда работников профессорско-преподавательского состава производится в соответствии с приказом Министерства здравоохранения социального развития РФ от 28 августа 2008г. № 462н " О введении новой системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений высшего профессионального и дополнительного профессионального образования, подведомственных Министерству здравоохранения социального развития РФ".

2.8. Размеры должностных окладов по профессионально-квалификационным группам и квалификационным уровням специалистов и разрядам рабочих, применяемые в Институте, приведены в приложении № 1 к настоящему положению.

2.9. С учетом условий труда работникам Института устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.10. Работникам Института устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

3.1. Выплаты компенсационного характера работникам Института производятся с учетом условий труда и норм действующего законодательства.

3.2. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822, работникам Института производятся следующие выплаты компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

- 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);

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

Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производятсяв соответствии со статьей 147 Трудового кодекса РФ и по результатам специальной оценки условий труда.

Районный коэффициент на территории Новосибирской области применяется в размере 20% и начисляется на все виды выплат заработной платы.

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 Института устанавливается доплата по соглашению сторон.

 Доплата за работу в ночное время производится работникам Института за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса РФ и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время". Минимальный размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20% оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.Расчет повышения оплаты труда за работу в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника учреждения на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время работникам устанавливается локальным нормативным актом в Институте и трудовым договором.

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

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

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с целью поощрения работников за выполненную работу и в соответствии с "Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях", утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818. В ИГМ СО РАН могут устанавливаться следующие виды стимулирующего характера:

 - выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

 - выплаты за качество выполняемых работ;

 - выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

 - премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. На выплаты стимулирующего характера направляются средства субсидий из федерального бюджета и средства внебюджетных источников в пределах фонда оплаты труда, сформированного из всех источников.

4.3. На выплаты стимулирующего характера за счет средств субсидий из федерального бюджета направляется не менее 30 % от объема средств на оплату труда, формируемых за счет средств федерального бюджета.

4.4. Средства, высвобождаемые в Институте за счет упразднения стимулирующих выплат, реально не мотивирующих работников к качественному и эффективному выполнению трудовых обязанностей, направляются на увеличение окладов работников и на реальные выплаты стимулирующего характера.

4.5. При установлении выплат стимулирующего характера работникам учитывается:

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

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

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

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

 - качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

 - участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

4.6. Конкретный размер стимулирующей выплаты может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и абсолютном размере. Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничены.

4.7. Стимулирующие выплаты устанавливаются в зависимости от выполнения показателей и критериев эффективности труда.

4.7.1. Для научных работников учреждений учитываются:

 - трудовой вклад научного работника в выполнение проводимых учреждением научно-исследовательских работ (в составе временных творческих коллективов);

 - участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также участие в семинарах, проводимых учреждением, выступления по поручению руководства учреждения на конференциях и симпозиумах;

 - публикационная активность в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, в журналах, индексируемых в наукометрических базах данных;

 - публикации по профилю научной деятельности учреждения монографий, книг и учебников;

 - осуществляемое по поручению руководства учреждения наставничество, научное руководство аспирантами;

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

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

 - непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области научных исследований, грантов государственных научных фондов;

 - наличие объектов интеллектуальной собственности, патентов на них;

 - участие в методической работе и инновационной деятельности учреждения;

 - освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;

 - использование новых эффективных технологий в процессе работы;

 - успешное выполнение планов научно-исследовательских работ и других работ исследовательского характера за определенный срок (квартал, год) или по завершении работы (этапа);

 - достижения в инновационной деятельности учреждения;

 - выполнение особо важных и срочных работ.

 Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера научным сотрудникам и заместителям директора за счет средств субсидии из федерального бюджета предусмотрены в приложении № 2 к настоящему Положению.

 Выплаты стимулирующего характера научным сотрудникам за счет средств внебюджетных источников устанавливаются и осуществляются в порядке, определенном пунктом 4.7.3. настоящего Положения.

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

 - особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

 - повышения технического уровня качества обслуживания и производительности труда, снижения себестоимости продукции через экономию всех видов расходов;

 - выполнение особо важных и срочных работ.

 Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера рабочим в обслуживающих подразделениях Института предусмотрен в приложении № 3 к настоящему Положению.

4.7.3. Для административного, инженерно-технического персонала в научных подразделениях, во вспомогательных и обслуживающих подразделениях Института учитываются:

- успешное и качественное выполнение работником должностных обязанностей;

- инициатива и применение в работе новых форм и методов организации труда;

-организация и подготовка мероприятий, связанных с уставной деятельностью Института;

- выполнение дополнительной работы для обеспечения уставной деятельности Института;

- качественная подготовка и своевременное представление отчетности;

- участие в выполнении особо важных и срочных работ.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера административным, инженерно-техническим работникам и рабочим в научных подразделениях предусмотрен в приложении № 4 к настоящему Положению.

5. Условия оплаты труда директора Института, его заместителей и главного бухгалтера.

5.1.Условия оплаты труда директора Института определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329.

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

5.3. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтераИнститута устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклададиректора.

5.4. Выплаты стимулирующего характера директору Института выплачиваются по решению Федерального агентства научных организаций с учетом достижения показателей эффективности деятельности Института.

5.5. Директору Института устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 3 настоящего Положения в зависимости от условий его труда.

5.6. Заместители директора и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами 3 и 4 настоящего Положения в зависимости от условий их труда.

5.7. Неотъемлемой частью настоящего Положения являются приложения:

 - приложение № 1 "Установленные оклады по должностям работников Института";

 - приложение № 2 "Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера научным сотрудникам и заместителям директора за счет средств субсидии из федерального бюджета";

 - приложение № 3 "Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера рабочим в обслуживающих подразделениях Института";

 - приложение № 4 "Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера административным, инженерно-техническим работникам и рабочим в научных подразделениях".

СОГЛАСОВАНО:

Зам. директора

по научной работе, д.г.-м.н. А.С. Борисенко

Зам. директора

по научной работе, д.г.-м.н. А.А. Томиленко

Зам. директора

по научной работе, к.г.-м.н. В.Н. Реутский

Главный бухгалтер И.А. Еремина

Председатель

профсоюзного комитета, к.г.-м.н. В.В. Хлестов

 Приложение № 2

 к Положению об оплате труда

 работников ИГМ СО РАН,

 утвержденного приказом

 от 24 февраля 2015г. № \_13\_\_

Порядок и условия применения

выплат стимулирующего характера

 научным работникам и руководителям Института

 за счет средств субсидии из федерального бюджета

 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.

 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.

 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.

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

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

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

 **6.1. Премии.**

 6.1.1. Премиальные 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 исследований по результатам работы (по завершении работы, этапа);

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

 - за разработку эффективных инициативных предложений по совершенствованию научной деятельности;

 - за создание охраняемых результатов интеллектуальной деятельности;

 - за 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.).

 6.1.2. Премии, устанавливаемые научным работникам на основании приказа по учреждению по результатам конкурсов, проводимых в научных учреждениях в соответствии с положениями, принятыми ученым советом.

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

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

 6.1.5. Премии директору Института за достижение высоких показателей работы Института устанавливаются по решению Федерального агентства научных организацийс учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждения.

 6.1.6. Размер премии конкретному работнику не ограничивается.

 **6.2. Стимулирующие надбавки.**

 6.2.1. Надбавки за выполнение особо важных работ по фундаментальным, фундаментально-ориентированным и прикладным исследованиям.

 6.2.2. Надбавки молодым ученым за выполнение приоритетных работ по важнейшим направлениям научных исследований.

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

 6.2.4. Надбавки за выполнение дополнительных научно-организационных обязанностей.

Указанные надбавки устанавливаются научным работникам, выполняющим, помимо научных исследований, значительные объемы постоянных поручений научно-организационного характера (руководство секциями ученого совета, научными советами и комиссиями, редактирование научных изданий и т.п.).

 6.2.5. 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.

 6.2.6. Рейтинговые стимулирующие надбавки.

Устанавливаются в начале года на основе индивидуального рейтинга, рассчитываемого исходя из показателей работы научного сотрудника (показателей результативности научной деятельности - ПРНД) по результатам работы за предыдущие два года.

 7. Для назначения рейтинговых стимулирующих надбавок (на основе ПРНД) в Институте создается Комиссия по рейтинговым выплатам, которая состоит из числа ведущих ученых Института, утверждается директором Института по представлению Ученого совета Института. Комиссия рассматривает и утверждает индивидуальные показатели результативности научной деятельности и готовит предложения для Ученого совета по установлению рейтинговых стимулирующих надбавок. На данную комиссию возлагается рассмотрение заявлений работников Института по вопросам определения их ПРНД. Окончательное решение по спорным вопросам принимает, с учетом мнения комиссии, директор Института

 8. Индивидуальный ПРНД работника является суммой баллов, определяемых в соответствии с нижеприведенной методикой. Индивидуальный ПРНД применяется исключительно для установления стимулирующих надбавок и не является характеристикой творческих достижений ученого.

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

 Начисление баллов за публикации в рецензируемых периодических журналах производится на основании международных импакт-факторов периодических журналов (далее - IF) по базе данных ISI (интернет-сервис Web of science). За публикацию статьи в рецензируемом российском или зарубежном журнале, имеющем IF не менее 0.2, устанавливается балл, равный IF журнала, умноженному на 45 и 30 соответственно. За публикацию статьи в журнале, не имеющем IF, или с IF менее 0.2, устанавливается балл для российского журнала 7, для зарубежного журнала 9. Статьи в научных журналах стран СНГ принимаются к расчётам по правилам, применяемым к российским журналам. Публикации в российских журналах учитываются, если журнал включен 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.

По решению комиссии по стимулирующим выплатам и Ученого совета к статьям в журналах, не имеющих IF, 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.

 8.2. Начисление баллов за монографии и учебно-методические пособия.

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

Учебно-методическое пособие должно иметь гриф Минобрнауки России.

За монографии и учебно-методические пособия устанавливается балл, равный объему книги в печатных листах, при этом бал за 1 печатный лист может варьировать от 1 до 3. Не учитываются стереотипные переиздания, балл за переработанные переиздания устанавливается решением комиссии по стимулирующим выплатам с учетом мнения назначенных экспертов пропорционально объему нового материала. В случае принадлежности отдельных глав различным авторам, баллы начисляются пропорционально объему глав за авторством сотрудника.

Включение конкретных монографий, учебников и учебно-методических пособий в расчет ПРНД и устанавливаемый балл за 1 печатный лист принимается специальным решением комиссии по стимулирующим выплатам с учетом мнения назначенных экспертов.

 8.3. Начисление баллов за патенты.

За российский патент, являющийся результатом выполнения бюджетных НИР, устанавливается балл 15, за зарубежный патент 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 стимулирующим выплатам (в общем случае - 5 баллов).

 8.4. 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 (магистерские работы, защищенные в НГУ или в другом научно-образовательном учреждении при условии последующего поступления магистранта 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.

 8.5. Начисление баллов за цитирование.

Расчет проводится на основе библиографии научных работ сотрудника с использованием Базы данных «Science Citation Index» (Web of science).

Подсчитывается общее число цитирования публикаций сотрудников Института, опубликованных за последние **5 лет**, начиная с года, за который производится подсчет цитирований, по БД «Science Citation Index» (SCI). Каждому автору цитируемой публикации (статьи, монографии, тезисов и пр.), независимо от числа авторов, за каждую библиографическую ссылку в БД SCI начисляется 1 балл. Учитывая объективные трудности расчета индекса цитирования сотрудника за первый предшествующий расчету ПРНД год, допускается учитывать индекс цитирования за два следующих предшествующих года (например, в расчете ПРНД в 2014 году допускается учитывать индекс цитирования сотрудника за 2013 и 2012 годы). При установлении надбавок стимулирующего характера стоимость всех баллов международного индекса цитирования научных работников, может составлять до 25 процентов общего объема части ФСВ, выделенной для выплаты рейтинговых надбавок, либо по усмотрению комиссии.

 8.6. 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 2 в период обучения и в течение 4 лет после окончания высшего учебного заведения. Обучение в аспирантуре в данном случае не является обучением в высшем учебном заведении.

 8.7. Индивидуальный ПРНД сотрудников, успешно защитивших кандидатскую диссертацию в возрасте до 30 лет и докторскую диссертацию в возрасте до 40 лет умножается на повышающий коэффициент 2. 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.

 8.8. 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 (за исключением цитирования) рассчитанный балл делится на общее количество авторов; доли, меньшие 0.1 округляются.

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

 Приложение № 3

 к Положению об оплате труда

 работников ИГМ СО РАН,

 утвержденного приказом

 от \_24 февраля 2015г.\_ № \_13\_\_

Порядок и условия установления

выплат стимулирующего характера рабочим

 в обслуживающих подразделениях Института

1. Порядок распространяется на рабочих энергетического участка, механического участка, участка спецавтотранспорта, опытно-производственного участка пробоподготовки, рабочих, занимающихся ремонтными работами.

2. Выплаты стимулирующего характера производятся в виде премий за счет средств фонда заработной платы по результатам работы за текущий месяц.

 3. Премия рабочим устанавливается при условии выполнения 1-го пункта показателей премирования, указанных в *Таблицах 1-4.* При премировании рабочих качественные показатели их труда устанавливаются как дополнительные (остальные пункты в *Таблицах 1-4*).

 Премии рабочим определяются дифференцированно в соответствии с личным вкладом в общие результаты работы (в пределах сметы расходов).

Размер премии каждому работнику определяет руководитель подразделения и заносит в лист Представления на премирование (*Форма № 5*Приложение № 1). Размер премии устанавливается в процентах к окладу.

 Среднемесячная сумма премии каждого структурного подразделения определяется в соответствии со сметой расходов. Экономия фонда заработной платы структурного подразделения на текущую дату является переходящей и может быть израсходована в течение последующих месяцев до конца года.

 4. Премирование рабочих энергетического участка:

 4.1. Премирование рабочих энергетического участка производится за выполнение следующих показателей:

- выполнение заказов на 100%;

- обеспечение бесперебойной работы электрических, тепловых, водопроводных, канализационных сетей и систем;

- обеспечение бесперебойной работы систем вентиляции и кондиционирования, телефонной связи;

- проведение монтажных и пуско-наладочных работ;

- экономия топливно-энергетических ресурсов, материалов.

- выполнение заданий меньшей численностью в установленный срок (в случаях временного отсутствия, болезни и других объективных причин).

 4.2. Проценты начисления премии рабочим энергетического участка за выполнение показателей премирования приведены в *Таблице 1.*

*Таблица 1*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели премирования | Процент премии за выполнение показателей премирования |
| 1 | Средний процент выполнения заявок (заказов) не ниже 100% (журнал исполнения заказов по *форме 1*.) |  60 % (% может ежегодно уточняться с учетом наличия средств) |
| 2 | Обеспечение бесперебойной работы электрических, тепловых, водопроводных, канализационных сетей и систем, проведение монтажных и пуско-наладочных работ. |  60 % |
| 3 | Экономия топливно-энергетических ресурсов, материалов (согласно внутренним локальным актам при наличии утвержденных норм) |  60 % |
| 4 | Выполнение заданий меньшей численностью в установленный срок |  60 % |

Журнал исполнения заказов

*Форма 1*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование заказа (заявки) | Заказчик | Дата подачи заявки | Подпись заказчика при подаче заказа | Подпись ответственного исполнителя при приеме заказа |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

5. Премирование рабочих механического участка и опытно-производственного участка пробоподготовки:

 5.1. Премирование рабочих механического участка и опытно-производственного участка пробоподготовкипроизводится за выполнение следующих показателей:

- выполнение объема работ, предусмотренных заказами подразделений Института, на 100 %;

- сдача заказов с первого предъявления заказчику;

- при улучшении качества выполнения работ, заказов (заявок): рост уровня сдачи продукции по первому предъявлению; отсутствие претензий (рекламаций к работам, услугам) от заказчиков;

- при освоении новой техники и прогрессивной технологии: повышение коэффициента загрузки оборудования; сокращение освоения новых технологий;

- выполнение заданий меньшей численностью в установленный срок (в случаях временного отсутствия, болезни и других объективных причин).

 5.2. Проценты начисления премии за выполнение показателей премирования приведены в *Таблице 2.*

*Таблица 2*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели премирования | Процент премии за выполнение показателей премирования |
| 1 | Средний процент выполнения заявок (заказов) не ниже 100 % (заявка оформляется в журнале по *форме 2*) |  60 % (% может ежегодно уточняться с учетом наличия средств) |
| 2 | Сдача заказов с первого предъявления заказчику (заявка оформляется в журнале по *форме 2*) | 60 % |
| 3 | Освоение новой техники и прогрессивной технологии | 60 % |
| 4 | Выполнение заданий меньшей численностью в установленный срок | 30 % |

Журнал исполнения заказов

*Форма 2*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наиме-нование заказа (заявки) | Заказчик | Дата подачи заявки | Срок испол-нения | Дата испол-нения | Подпись заказчика при подаче заказа | Подпись ответствен-ного исполните-ля при приеме заказа | Подпись заказчика о приемке заказа |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |

 6. Премирование рабочих участка спецавтотранспорта:

 6.1. Премирование рабочих участка спецавтотранспорта производится за выполнение следующих показателей:

- участие в бесперебойном обеспечении автотранспортом потребностей Института;

- выполнение плана экспедиционных работ;

- своевременное выполнение заданий при выходе автомобилей на линию;

- отсутствие дорожно-транспортных происшествий по вине водителей;

- своевременное и качественное выполнение ТО автомобиля, своевременное прохождение ежегодного технического осмотра;

- повышение квалификации, освоение смежных профессий по обслуживанию автомобилей.

 6.2. Проценты начисления премии рабочим участка спецавтотранспорта за выполнение показателей премирования приведены в Т*аблице 3.*

*Таблица 3*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели премирования | Процент премии за выполнение показателей премирования |
| 1 | Участие в бесперебойном обеспечении автотранспортом потребностей института, своевременное выполнение заданий при выходе автомобилей на линию, выполнение плана экспедиционных работ |  60 % (% может ежегодно уточняться с учетом наличия средств) |
| 2 | Отсутствие дорожно-транспортных происшествий по вине водителей  |  60 % |
| 3 | Своевременное и качественное выполнение ТО автомобиля, своевременное прохождение ежегодного технического осмотра |  60 % |
| 4 | Повышение квалификации, освоение смежных профессий по обслуживанию автомобилей  |  30 % |

 7.Премирование рабочих, занятых на ремонтно-строительных работах:

7.1. Премирование рабочих занятых на ремонтно-строительных работах производится за выполнение следующих показателей:

- выполнение объема работ, предусмотренных сметами на проведение ремонтных работ в Институте;

- сдача заказов с первого предъявления заказчику;

- при снижении себестоимости: экономия сырья, материалов, энергетических ресурсов, инструмента;

- выполнение заданий меньшей численностью в установленный срок (в случае временного отсутствия, болезни и других объективных причин).

 7.2. Проценты начисления премии за выполнение показателей премирования приведены в *Таблице 4*.

*Таблица 4*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели премирования | Процент премии за выполнение показателей премирования |
| 1 | Средний процент выполнения заявок (заказов) не ниже 100% (заявка оформляется в журнале по *форме* 4) |  40 % (% может ежегодно уточняться с учетом наличия финансирования) |
| 2 | Сдача заказов с первого предъявления заказчику | 40 % |
| 3 | Экономия сырья, материалов, энергетических ресурсов, инструмента  | 30 % |
| 4 | Выполнение заданий меньшей численностью в установленный срок | 40 % |

Журнал исполнения заказов

*Форма 4*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наимено-вание заказа (заявки) | Заказчик | Дата подачи заявки | Срок испол-нения | Дата испол-нения | Подпись заказчика  | Подпись ответствен-ного исполните-ля  | Подпись заказчика об исполнении заказа |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |

 *Форма 5*

 УТВЕРЖДАЮ

 Главный инженер

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_г.

Представление на премирование

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | ФИО | Профессия (должность) | Показатели премирования | Итого процент премии за месяц |
|  |  |  |  |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |

Руководитель подразделения

Экономист

 Приложение № 4

 к Положению об оплате труда

 работников ИГМ СО РАН,

 утвержденного приказом

 от \_24 февраля 2015г.\_ № \_13\_\_

Порядок и условия установления

выплат стимулирующего характера

административным, инженерно-техническим работникам

и рабочим в научных подразделениях Института

1. Выплаты стимулирующего характера работникам административного, инженерно-технического и вспомогательного персонала, участвующим в управлении и проведении предусмотренных проектами, заданиями, договорами, грантами и других соответствующих Уставу Института работ, устанавливаются в целях повышения их вклада в организацию и проведение исследований, содержание и развитие материально-технической базы Института.

2. При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера учитывается:

- успешное и качественное выполнение работником должностных обязанностей;

- инициатива и применение в работе новых форм и методов организации труда;

-организация и подготовка мероприятий, связанных с уставной деятельностью Института;

- выполнение дополнительной работы для обеспечения уставной деятельности Института;

- качественная подготовка и своевременное представление отчетности;

- участие в выполнении особо важных работ.

3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- инженерно-техническим работникам в научных подразделениях, инженерно-техническим работникам и служащим во вспомогательных и обслуживающих подразделениях Института в процентах к окладу или в конкретном размере на определенный срок или в разовом порядке в виде надбавки к окладу;

- рабочим в научных подразделенияхи рабочим высшей квалификации в обслуживающих подразделениях в процентах к окладу или в конкретном размере на определенный срок или в разовом порядке в виде надбавки к окладу.

4. Инженерно-техническим работникам и рабочим в научных подразделениях устанавливаются следующие надбавки:

- за интенсивное и качественное выполнение заданий по направлениям научных исследований, повышение научного уровня и эффективности проводимых исследований;

- за выполнение дополнительного объема работ, связанного с проводимыми исследованиями по хозяйственным договорам (соглашениям, контрактам), грантам российских и международных фондов на проведение исследований, разработкам и др. работам, предусмотреннымУставом Института;

- за участие в выполнении особо важных работ.

5. Руководителям подразделений, инженерно-техническим работникам и служащим во вспомогательных и обслуживающих подразделениях Института устанавливаются следующие надбавки:

- за интенсивное и успешное выполнение работ, проявление инициативы и ответственности за результаты работы;

- за выполнение дополнительного объема работ, связанного с обеспечением предусмотренных договорами, грантами и соглашениями исследований;

- за качественную подготовку и своевременное представление отчетности;

- за участие в выполнении особо важных работ.

6. Стимулирующие выплаты осуществляется за счет и в пределах планового фонда заработной платы Института за счет средств субсидии из федерального бюджета и средств, предусматриваемых на эти цели сметами на выполнение заданий, договоров (соглашений, контрактов), грантов и др. Стимулирующие выплаты предельными размерами не ограничиваются.

7. В случае дефицита финансирования в подразделении стимулирующие выплаты могут быть уменьшены или отменены у всех работников подразделения по представлению руководителя подразделения.

 8. стимулирующие выплаты устанавливаются приказом директора Института.

Основанием для приказа об установлении стимулирующих выплат работникам подразделений является представление:

- за счет средств федерального бюджета – руководителя подразделения;

- за счет средств по хоздоговорам – руководителя подразделения;

- за счет средств по грантам – руководителя проекта, завизированное заведующим лабораторией;

 9. Представления на надбавки подписываются заместителями директора.

 10. Стимулирующие надбавки руководителям вспомогательных и обслуживающих подразделений устанавливаются директором Института.