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.

1. **ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

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

* 1. **Премии** 
     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 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.

* + 1. Премии, устанавливаемые научным работникам на основании приказа по учреждению по результатам конкурсов, проводимых в соответствии с положениями, принятыми Ученым советом.
    2. 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.
    3. 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.

* 1. **Стимулирующие надбавки.**
     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.

* + 1. 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. 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.).

* + 1. 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.

* + 1. Надбавки за публикации научных статей в журналах, индексируемых в системе Web of Science с учётом квартиля журнала.
    2. 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.

1. **ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СРЕДСТВ ФСВ И УСЛОВИЯ применения выплат стимулирующего характера**
   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.
   2. ФСВ состоит из суммы средств в размере до 40 % от суммы окладов научных сотрудников.
   3. Средства ФСВ используются для установления стимулирующих надбавок, выплачиваемых ежемесячно или с иной периодичностью, и премиальных выплат.
   4. Стимулирующие надбавки устанавливаются на срок, не превышающий одного года.
   5. Решение о премиальных выплатах и стимулирующих надбавках принимается директором Института на основании настоящего Порядка.
   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.
   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.
   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.
2. **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.

* 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.

* 1. ***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 объему книги в печатных листах: 1 бал за 1 печатный лист. Не учитываются стереотипные переиздания, балл за переработанные переиздания устанавливается решением комиссии по рейтинговым 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 в расчет ПРНД и количество баллов принимается специальным решением комиссии по рейтинговым выплатам с учетом мнения назначенных экспертов.

* 1. ***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).
  2. ***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 НГУ 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.
  3. 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. 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.
  5. 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.
  6. 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.
  7. 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.**

1. **Процедура назначения выплат стимулирующего характера** 
   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.
   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.
   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.
   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. 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.
   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** (внебюджетных средств лаборатории / всех средств лаборатории).
   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 юрисконсульт С.Ю. Никифорова