

СОГЛАСОВАНО

с первичной профсоюзной организацией
Федерального государственного
бюджетного учреждения науки Института
химии растворов им. Г.А. Крестова
Российской академии наук

УТВЕРЖДЕНО

приказом Федерального государственного
бюджетного учреждения науки
Института химии растворов им. Г.А. Крестова
Российской академии наук
от 21.04.2023 № 202 (в ред. приказа от
29.09.2023 № 451, 21.02.2024 № 74)

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

Федерального государственного бюджетного учреждения науки

Института химии растворов им. Г.А. Крестова

Российской академии наук

I. Общие положения.

1.1. Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института химии растворов им. Г.А. Крестова Российской академии наук разработано в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки», утвержденным Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 01.02.2021 № 72 (далее соответственно – Положение, Институт, Примерное Положение, Минобрнауки России).

1.2. Положение регулирует порядок оплаты труда работников Института 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).

1.3. В Институте применяется повременная система оплаты труда, с учетом требований коллективного договора, локальных нормативных актов в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. При

утверждении Положения необходимо учитывать 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 формируется из финансового обеспечения Института.

1.4. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с коллективным договором Института.

1.5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников Института как по основным должностям, так и по должностям, замещаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников Института, 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 отдельно 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).

II. Порядок и условия оплаты труда работников Института

2.1. Системы оплаты труда работников Института 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, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 (ред. от 20.02.2014) (далее – Перечень видов выплат компенсационного характера);
- 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 (ред. от 17.09.2010) (далее – Перечень видов выплат стимулирующего характера);
- настоящего Положения;
- 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;
- мнения представительного органа работников;
- отраслевого (межотраслевого) соглашения;
- 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 Института устанавливаются на основе отнесения их профессий (должностей) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ).

Минимальные размеры окладов по ПКГ (уровням) приведены в приложении к Примерному Положению.

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

2.4. Оклады заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений Института, за исключением окладов заместителей главного бухгалтера, рекомендуется устанавливать на 10 – 20% ниже окладов руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений.

2.5. Размеры окладов работников, не включенных в ПКГ, устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде схем окладов.

2.6. В приложении 1 к Положению предусмотрены конкретные размеры окладов по соответствующим должностям и профессиям (группам должностей и профессий). С учетом финансового обеспечения выполнения Институтом государственного задания может производиться корректировка минимальных размеров окладов работников в сторону их повышения.

2.7. Оплата труда педагогических работников Института производится в порядке, установленном для указанных работников по виду экономической деятельности «Образование»¹.

2.8. С учетом условий труда работникам Института устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III Положения.

2.9. Работникам Института устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV Положения.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

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

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

б) 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);

в) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

3.2.1. Ежемесячная процентная надбавка к окладу (должностному окладу) работников Института, занятых на работах с вредными, опасными и особыми условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда и составляет от 4 % и выше тарифной ставки (оклада) установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

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

¹ Приказ Минобрнауки России от 01.02.2021 № 71 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, Минобрнауки России, по виду экономической деятельности «Образование»».

временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам Института устанавливается доплата, 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).

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» каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Размер доплаты за работу в ночное время с 22 часов до 6 часов следующего дня составляет 35% оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Расчет повышения оплаты труда за работу в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника Института на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

В соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации сверхурочная работа работникам Института оплачивается в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной зарплаты может компенсироваться дополнительным временем отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

В соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации работа в выходной или нерабочий праздничный день работникам Института оплачивается в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.2.3. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, работниками Институт, допущенным к государственной тайне на постоянной основе составляет:

- за работу со сведениями, имеющими степень секретности «особой важности», составляет 50-75 %,
- за работу со сведениями, имеющими степень секретности «совершенно секретно», – 30-50 %,
- за работу со сведениями, имеющими степень секретности «секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий, – 10-15 %, без проведения проверочных мероприятий, – 5-10 %.

При определении размера ежемесячной процентной надбавки учитывается объем сведений, к которым указанные граждане имеют доступ, а также продолжительность срока, в течение которого сохраняется актуальность засекречивания этих сведений.

В случае если размер вышеуказанной ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу оказывается ниже размера ранее установленной надбавки, получаемой работниками, допущенными к государственной тайне на постоянной основе, за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, им сохраняется ранее установленная надбавка до истечения срока договора, которым она предусмотрена.

Начальнику режимно-секретного отдела дополнительно к вышеуказанной ежемесячной процентной надбавке к должностному окладу выплачивается процентная надбавка к должностному окладу за стаж работы в структурном подразделении по защите государственной тайны в размере:

- при стаже работы от 1 до 5 лет – 10%,
- при стаже работы от 5 до 10 лет – 15%,
- при стаже работы от 10 лет и выше – 20%.

В стаж работы начальника режимно-секретного отдела включается время работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны других организаций, органов государственной власти, органов местного самоуправления.

Вышеуказанные ежемесячные процентные надбавки выплачиваются на основе соответствующих приказов, издаваемых не реже одного раза в год.

Ежемесячные процентные надбавки устанавливаются со дня оформления решения о допуске к сведениям, составляющим государственную тайну, принятого Директором (должностным лицом, имеющим на это право).

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

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работников Института за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера

работникам Института устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет финансового обеспечения.

4.3. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в Институте самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

4.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением, коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью мотивации работников Института к повышению уровня квалификации.

4.6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников устанавливаются с учетом разрабатываемых в Институте показателей и критериев оценки эффективности труда работников. При этом учитываются:

4.6.1. Для научных работников Института:

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

участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также участие в семинарах, проводимых Институтом, выступления на конференциях и симпозиумах;

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

публикации по профилю научной деятельности Института монографий, книг и учебников;

осуществляемое по поручению руководства Института наставничество, научное руководство аспирантами;

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

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

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

наличие объектов интеллектуальной собственности, получение охранных документов, патентов на них;

участие в методической работе и инновационной деятельности Института;

освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;

присуждение ученой степени и (или) ученого звания и (или) почетного звания;

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 Института;

выполнение особо важных и срочных работ;

Виды, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера научным работникам Института приведены в приложении 2 к Положению.

4.6.2. Для работников Института, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих:

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

выполнение особо важных и срочных работ и других видов работ, связанных со спецификой деятельности Института;

Порядок установления повременно–премиальной системы оплаты труда работникам Института, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих приведен в приложении 3 к Положению.

4.6.3. Для всех категорий работников:

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

инициативу, творчество, новаторство и внедрение современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Института;

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

качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;

разработку и внедрение рационализаторских предложений;

Виды, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам инженерно-технического, административно-управленческого и вспомогательного персонала Института приведены в приложении 4 к Положению.

4.7. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

Условия получения выплат стимулирующего характера, критерии и показатели, определяющие достижение этих условий, а также периодичность данных выплат устанавливаются приказами по Институту.

V. Условия оплаты труда руководителя Института, его заместителей, ученого секретаря, главного бухгалтера

5.1. Условия оплаты труда руководителя 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 оклада руководителя Института определяется Минобрнауки России в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости Института, и отражается в трудовом договоре либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем Института.

5.3. Оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Института устанавливаются на 10 – 30% ниже оклада руководителя Института приказами по учреждению.

5.4. Руководителю Института устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;
премиальные выплаты по итогам работы.

5.5. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю Института осуществляется по решению Минобрнауки России за достижение высоких результатов работы руководителя Института с указанием размера такой выплаты.

5.6. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются руководителю Института по решению Минобрнауки России с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждений и их руководителей.

5.7. Руководителю Института устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой III Положения в зависимости от условий труда.

5.8. Заместители руководителя Института, ученый секретарь и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами III и IV Положения в зависимости от условий их труда.

Выплаты стимулирующего характера заместителям директора Института, ученому секретарю и главному бухгалтеру устанавливаются на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности, указанных в приложении 5 к Положению.

5.9. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Института и среднемесячной заработной платы работников Института (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) не может превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Минобрнауки России, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), установленный приказом Минобрнауки России от 20 ноября 2018 г. № 64н.

VI. Другие вопросы

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

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

6.2. В случае смерти руководителя Института 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 Института оформляется приказом Минобрнауки России.

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

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

6.6. Работникам Института 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 Минобрнауки России).

VII. Приложения

Приложение 1. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам / квалификационным уровням

Приложение 2. Виды, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера научным работникам Института.

Приложение 3. Порядок установления повременно–премиальной системы оплаты труда работникам Института, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих.

Приложение 4. Виды, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам инженерно-технического, административно-управленческого и вспомогательного персонала Института.

Приложение 5. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заместителей директора, ученого секретаря и главного бухгалтера Института.

Приложение 6. Количественные показатели результативности научной деятельности и методика оценки индивидуальных рейтингов научных работников Института.

Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам / квалификационным уровням

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3	4
I. Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников сферы научных исследований и разработок²			
<i>1. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня</i>			
1.1	4 квалификационный уровень	лаборант-исследователь	16 349
1.2	4 квалификационный уровень	стажер-исследователь	16 349
<i>2. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников третьего уровня</i>			
2.1	2 квалификационный уровень	инженер-исследователь	18 653
<i>3. Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений</i>			
3.1	1 квалификационный уровень	младший научный сотрудник без ученой степени	26 114
3.2	1 квалификационный уровень	младший научный сотрудник с ученой степенью кандидата наук	29 735
3.3	1 квалификационный уровень	научный сотрудник без ученой степени	27 979
3.4	1 квалификационный уровень	научный сотрудник с ученой степенью кандидата наук	31 600
3.5	1 квалификационный уровень	научный сотрудник с ученой степенью доктора наук	36 537
3.6	2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) научно-организационным отделом без ученой степени	29 954
3.7	2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) аспирантурой с ученой степенью доктора наук	38 512
3.8	2 квалификационный уровень	старший научный сотрудник с ученой степенью кандидата наук	33 575
3.9	2 квалификационный уровень	старший научный сотрудник с ученой степенью доктора наук	38 512
3.10	3 квалификационный уровень	ведущий научный сотрудник с ученой степенью кандидата наук	37 415
3.11	3 квалификационный уровень	ведущий научный сотрудник с ученой степенью доктора наук	42 352
3.12	4 квалификационный уровень	заведующий (начальник) научно-исследовательской лабораторией (центром) с ученой степенью кандидата наук	41 255
3.13	4 квалификационный уровень	главный научный сотрудник с ученой степенью доктора наук, заведующий (начальник) научно-исследовательской лабораторией (центром) с ученой степенью доктора наук	46 193

² Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 3 июля 2008 г. № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок» (в ред. от 19.12.2008).

1	2	3	4
3.14	4 квалификационный уровень	ученый секретарь с ученой степенью кандидата наук	46 193
3.15	5 квалификационный уровень	заведующий (начальник) научно-исследовательского отдела с ученой степенью доктора наук	50 033
II. Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования³			
<i>4. Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений</i>			
4.1	3 квалификационный уровень	доцент с ученой степенью кандидата наук	32 258
4.2	4 квалификационный уровень	профессор с ученой степенью доктора наук	36 866
III. Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих⁴			
<i>5. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»</i>			
5.1	1 квалификационный уровень	делопроизводитель	14 264
5.2	1 квалификационный уровень	секретарь	17 940
<i>6. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»</i>			
6.1	1 квалификационный уровень	секретарь директора	15 142
6.2	2 квалификационный уровень	старший лаборант, заведующий складом	16 568
6.3	4 квалификационный уровень	механик	18 763
<i>7. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»</i>			
7.1	1 квалификационный уровень	бухгалтер, экономист, экономист по материально-техническому снабжению, документовед, инженер, системный администратор, специалист по кадрам, специалист по охране труда, специалист штаба ГО и ЧС	21 506
7.2	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым установлена 2 категория	23 261
7.3	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым установлена 1 категория	24 578
7.4	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым установлено производное к должности наименование «ведущий»	26 224
7.5	5 квалификационный уровень	главный юристконсульт, заместитель главного бухгалтера	28 308
<i>8. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»</i>			
8.1	1 квалификационный уровень	начальник отдела правового, кадрового и документационного обеспечения, начальник режимно-секретного отдела, начальник отдела материального обеспечения, начальник отдела	30 503

³ Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования».

⁴ Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (в ред. от 11.12.2008).

1	2	3	4
		информационного обеспечения, начальник административно-хозяйственного отдела	
IV. Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих⁵			
<i>9. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»</i>			
9.1	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; дворник; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений.	14 264
9.2	2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	15 319
<i>10. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»</i>			
10.1	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля; контролер технического состояния автотранспортных средств	15 361
10.2	2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	16 458
10.3	3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	18 104
10.4	4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	19 750

⁵ Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» (в ред. от 12.08.2008).

Виды, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера научным работникам Института

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

Применение выплат стимулирующего характера научным работникам направлено на повышение показателей эффективности работы Института и стимулирует личную заинтересованность научных работников в высоких показателях результативности Института в целом.

Выплаты стимулирующего характера научным работникам устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы. Выплаты стимулирующего характера научным работникам, работающим по совместительству, устанавливаются в полном объеме.

Распределение фонда выплат стимулирующего характера по всем видам выплат устанавливается директором. При отсутствии или недостатке бюджетного финансирования директор вправе приостановить любые стимулирующие выплаты.

Предусмотрены следующие выплаты стимулирующего характера для научных работников Института:

1. Выплаты за непосредственное участие в выполнении федеральных, ведомственных и региональных целевых программ, программ фундаментальных исследований Президиума Российской академии наук и отделений Российской академии наук, грантов, предоставляемых Российским научным фондом, Российским фондом фундаментальных исследований, других грантов, предоставляемых физическими и юридическими лицами, в том числе иностранными гражданами и иностранными юридическими лицами, а также международными организациями, договорах гражданско-правового характера, и других приносящих доход мероприятиях устанавливаются научным работникам, исполнителям и руководителям работ по представлению руководителя работ в пределах фонда оплаты труда по смете расходов данной работы.

Конкретный размер выплаты каждому работнику не ограничивается и определяется с учетом личного вклада работника в выполнение работы. При этом выплаты могут устанавливаться не всем исполнителям темы, а лишь непосредственно участвующим в разработке на конкретном этапе работ с учетом выполненного объема исследований.

2. Стипендии им. Г.А. Крестова устанавливаются молодым ученым Института за высокие достижения в научно-исследовательской работе по представлению Совета молодых ученых и выплачиваются в форме надбавки.

Присуждение стипендий молодым ученым, победителям конкурса осуществляется за выполнение фундаментальных и теоретических исследований по важнейшим направлениям науки за прошедший отчетный год на основании Положения о стипендии.

3. Рейтинговые стимулирующие надбавки устанавливаются из фонда рейтинговых стимулирующих надбавок в начале года пропорционально их индивидуальным рейтингам (далее – ИР) на срок один календарный год. Перечень показателей результативности научной деятельности и методика определения индивидуальных рейтингов научных работников Института определяются в приложении 6 к Положению.

В конце календарного года научные работники представляют в Комиссию по вопросам выплат стимулирующего характера научным работникам и руководителям ИХР РАН (далее – Комиссия) программы и сборники тезисов конференций, в которых они участвовали в текущем году, монографии и учебники, изданные в текущем году, для решения вопроса о включении их в расчет ИР. Комиссия готовит предложения директору по включению конкретных монографий, учебников, конференций в расчет ИР.

После утверждения директором списка монографий, учебников и конференций научные работники самостоятельно рассчитывают ИР согласно приложению 6 к Положению и представляют свою заявку руководителю научного подразделения. Заявка оформляется по форме, приведенной в приложении 6 к Положению. К заявке прилагаются копии первых страниц публикаций в журнале в случае, если работа выполнена совместителями или в соавторстве с сотрудниками других организаций, копии патентов и другие подтверждающие документы по требованию Комиссии.

В случае отсутствия заявки от научного работника ему устанавливается ИР равный 0. В случае невозможности подать заявку от научного работника самостоятельно по уважительным причинам его ИР рассчитывает руководитель подразделения на основании имеющихся у него данных.

Руководители научных подразделений собирают оформленные заявки по определению ИР от научных работников подразделения, включая свою собственную, и оформляют общую заявку от подразделения. Комиссия рассматривает и проверяет заявки научных работников, рассматривает заявления научных работников по спорным вопросам определения их рейтингов и готовит предложения директору по индивидуальным рейтингам.

Ответственность за достоверность представляемых в них сведений возлагается на научного работника. Ответственность за соблюдение сроков подачи заявок возлагается на руководителей научных подразделений.

Заявления научных работников по спорным вопросам определения ИР подаются ими персонально в письменном виде на имя председателя Комиссии.

4. Премияльные выплаты и надбавки научным работникам устанавливаются по итогам выполнения научно-исследовательских работ по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения, ученого секретаря, заместителей директора:

за успешное выполнение государственных заданий и других работ исследовательского характера за определенный срок (квартал, год) или по завершении работы (этапа) с учетом целевых показателей эффективности деятельности Института;

за значительный трудовой вклад научного работника в выполнение проводимых Институтом научно-исследовательских работ;

за выполнение особо важных и срочных работ;

за получение высоких научных результатов мирового уровня;

за успешное участие в конкурсах научных проектов и привлечения значительного внебюджетного финансирования научных работ;

за участие в международных научных проектах, повышающих научный авторитет Института;

за участие в государственных программах по обеспечению безопасности страны и выполнение работ, направленных на повышение обороноспособности страны;

за получение важнейшего результата фундаментальных и прикладных исследований, вошедшего в отчетный доклад Президиума РАН с учетом количества авторов результата;

за коммерциализацию результатов работ, выполненных за счет средств федерального бюджета, участие в выставках;

за освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;

за использование новых эффективных технологий в процессе работы;

за участие в методической работе деятельности Института;

за разработку эффективных инициативных предложений по совершенствованию научной деятельности;

за участие в организации и проведении научных мероприятий (конференций, семинаров, симпозиумов);

за участие в разработке учебно-методических, научно-методических, научно-популярных публикаций, пособий, рекомендаций от имени Института;

за подготовку отзыва ведущей организации на диссертацию от имени Института;

за проведение экспертизы диссертационной работы по поручению диссертационного совета;

за защиту кандидатской и докторской диссертации, после принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома;

молодым ученым за победу в конкурсе докладов на научных мероприятиях (конференциях, семинарах, симпозиумах);

молодым ученым за победу в конкурсе научных работ.

При установлении премиальных выплат и надбавок руководителю структурного подразделения принимается во внимание численный и возрастной состав структурного подразделения, объем, значимость и результативность выполняемых подразделением исследований, особенности деятельности.

Порядок установления повременно–премиальной системы оплаты труда работникам Института, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих

Для работников Института, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, (далее – рабочим) установлена повременно–премиальная система оплаты труда, которая призвана обеспечить повышение эффективности производства, высокую производительности их труда, высокое качество выполняемых работ, экономию материальных ресурсов.

Повременно–премиальная система оплаты труда предусматривает разделение заработной платы рабочих на две части:

1. Оплата труда в соответствии с размером оклада, установленным в зависимости от разряда выполняемых работ (приложение 1 к настоящему Положению);

2. Ежемесячная премия – форма дополнительного материального поощрения рабочих за высокие количественные и качественные показатели в работе, составляющая часть заработной платы и являющаяся важнейшим стимулом к достижению высокого качества выполняемых работ.

Премирование рабочих производится по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, полугодие, год) в соответствии со служебной запиской руководителя подразделения, утверждаемой руководителем Института и предельными размерами не ограничивается.

Надбавки стимулирующего характера и премии работникам по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год) начисляются в пределах установленного фонда стимулирующих выплат работникам Института, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих по результатам оценки исполнения индивидуальных показателей эффективности за соответствующий период.

Выплачивается премия из фонда заработной платы за фактически отработанное время в зависимости от выполнения показателей и критериев эффективности труда:

Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки выполнения показателей эффективности	Баллы ⁶
Своевременное и точное выполнение работ в рамках трудового договора	Качество, самостоятельность, ответственность за выполнение работ в рамках должностных обязанностей. Исполнительская дисциплина, качество выполняемой работы. Уровень исполнительской дисциплины работника. Отсутствие ошибок, простоев, аварий по вине работника, соблюдение установленных сроков	10-70

⁶ Указано минимальное и максимальное значение оценки. Фактически оценка устанавливается в зависимости от значимости достигнутых результатов или допущенных нарушений.

	исполнения работ. Отсутствие замечаний по вопросам качества и сроков выполнения заданий руководства.	
Соблюдение требований по охране труда, правил и инструкций по технике безопасности и пожарной безопасности	Отсутствие нарушения правил по охране труда и пожарной безопасности	0-15
Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие замечаний за нарушение правил внутреннего трудового распорядка, опозданий по уважительной причине, нарушений трудовой дисциплины	0-15

Стимулирующие выплаты за выполнение смежных видов работ в подразделении выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения таких работ с целью поощрения работников за оперативность, своевременность и качественное выполнение работ.

Показатели эффективности деятельности связанные, связанные с особым режимом работы в связи с обеспечением безаварийной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Института учитываются при начислении стимулирующих надбавок по результатам за год при наличии таких ситуаций и средств в текущем году.

Рабочим, проработавшим неполный расчетный период по уважительной причине (болезнь, уход в армию, на пенсию, увольнение по сокращению штатов, зачисление в учебное заведение и по другим уважительным причинам), премия выплачивается за фактически проработанное время.

Рабочим, принятым в Институт, премия выплачивается за фактически отработанное время, при условии, что он отработал не менее половины рабочего времени.

Водителям дополнительно устанавливаются стимулирующие надбавки:

- за классность работающим на грузовых и легковых автомобилях водителям 2-го класса – 10%, водителям 1-го класса – 25 %;
- за улучшение эксплуатационных показателей, сокращение времени простоя, качественное обслуживание сотрудников, содержание автомобиля в чистоте – 50 %;
- за экспедирование груза стоимостью до 10000 руб. – 100 руб., стоимостью до 100000 руб. – 500 руб., стоимостью свыше 1000000 руб. – 1000 руб., при условии получения водителем доверенности на получение груза у поставщика и доставки груза на склад Института в полной сохранности;
- за обслуживание и эксплуатацию в связи с производственной необходимостью дополнительной единицы автотранспорта до 30 % должностного оклада.

Премии за период, когда были выявлены факты нарушений, рабочим не устанавливаются или устанавливаются в меньшем размере на основании представления руководителя подразделения, заместителя директора Института:

- при наличии дисциплинарного взыскания;

- за невыполнения заданий руководителя подразделения и руководства Института;
 - за низкое качество выполняемых работ;
 - за нарушение правил эксплуатации оборудования, его поломку, неудовлетворительное содержание рабочего места;
 - за нарушение правил техники безопасности;
 - за нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, появление на работе в нетрезвом виде, опоздание на работу, прогулы,
- а для водителей кроме выше указанного:
- за наличие дорожно-транспортных происшествий по вине водителя;
 - за вывод из строя автомобиля по вине водителя;
 - за использование автомобиля в личных целях;
 - за сверхнормативный перерасход горюче-смазочных материалов;
 - за неправильное оформление и несвоевременную сдачу путевых листов и товарно-транспортных накладных;
 - при наличии обоснованных жалоб со стороны сотрудников, ответственных за использование транспорта.

Виды, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам инженерно-технического, административно-управленческого и вспомогательного персонала Института

Выплаты стимулирующего характера работникам инженерно-технического, административно-управленческого и вспомогательного персонала Института (далее – работники) призваны обеспечить повышение эффективности и качества выполняемых работ при выполнении уставных задач Института в соответствии с квалификацией работников, результативностью труда и реально отработанным рабочим временем.

Распределение фонда выплат стимулирующего характера по всем видам выплат устанавливается директором. При отсутствии или недостатке бюджетного финансирования директор вправе приостановить любые стимулирующие выплаты.

Надбавки стимулирующего характера устанавливаются работникам Института:

- за участие и содействие в выполнении особо важных исследований по государственным программам и проектам в рамках Программы фундаментальных научных исследований государственных академий наук, в том числе работах, необходимых для их выполнения;

- за выполнение дополнительного объема работ, связанных с обеспечением исследований по хозяйственным договорам (соглашениям, контрактам), грантам российских и международных фондов на проведение исследований, разработок и др. работ, предусмотренных уставом Института;

- за высокое качество выполнения производственных заданий;

- за выполнение особо важных и срочных работ;

- за инициативу и применение в работе новых форм и методов организации труда;

- за участие в организации и подготовке мероприятий, связанных с уставной деятельностью Института;

- за освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки.

Работникам Института выплачиваются премии:

- за успешное выполнение государственных заданий и других работ исследовательского, административного и производственного характера за определенный срок (квартал, год) с учетом целевых показателей эффективности деятельности Института;

- за достижение особо высоких результатов в производственной деятельности;

- по иным основаниям (государственные награды и др.).

Стимулирующие выплаты работникам не устанавливаются или устанавливаются в меньшем размере на основании представления заместителя директора Института:

- за отказ от выполнения задания;
- за несвоевременное и (или) некачественное выполнение работ;
- за нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка рабочего дня, появление на работе в нетрезвом виде, прогулы.

Надбавки стимулирующего характера и премии по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год) устанавливаются работникам Института на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников за соответствующий период:

Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки выполнения показателей эффективности	Баллы ⁷
Своевременное и точное выполнение работ в рамках трудового договора	Качество, самостоятельность, ответственность за выполнение работ в рамках должностных обязанностей. Способность эффективно использовать свои полномочия. Умение эффективно организовать свою работу и работу подчиненной структуры. Способность выполнения смежных видов работ в подразделении в отсутствие основного работника. Отсутствие нарушений в ведении внутренней документации, организации документооборота, ведения делопроизводства. Отсутствие замечаний со стороны руководства, а так же обоснованных претензий и жалоб со стороны других работников по вопросам качества и сроков выполнения основных должностных обязанностей	10-45
Обеспечение безусловного соблюдения сроков, полноты и достоверности подготовки статистической, бухгалтерской и иной отчетности в рамках своей компетенции.	Отсутствие замечаний со стороны учредителя, руководства и должностных лиц Института и проверяющих органов по вопросам своевременности, полноты и достоверности предоставляемой отчетности	0-5
Оперативное и качественное выполнение заданий руководства, самостоятельность при выполнении заданий	Уровень исполнительской дисциплины работника. Отсутствие ошибок, простоев, аварий по вине работника, соблюдение установленных сроков предоставления документов. Отсутствие замечаний по вопросам качества и сроков выполнения заданий руководства	0-10
Качественное выполнение в установленном порядке требований локальных нормативно-правовых актов Института, приказов, распоряжений,	Отсутствие замечаний по вопросам качества и сроков выполнения локальных нормативных актов	0-10

⁷ Указано минимальное и максимальное значение оценки. Фактически оценка устанавливается в зависимости от значимости достигнутых результатов или допущенных нарушений.

регламентирующих производственную и административно-хозяйственную деятельность Института.		
Профессиональная компетентность, знание нормативной базы по вопросам профессиональной деятельности	Отсутствие замечаний по вопросам законности и обоснованности подготовленной документации	0-10
Поддержание деловых взаимоотношений с другими работниками Института	Отсутствие обоснованных претензий и жалоб со стороны других работников на недостатки делового поведения и общения работника и создание конфликтных ситуаций	0-5
Выполнение обязательств по защите персональных данных и/или соблюдении конфиденциальности информации, составляющей служебную и коммерческую тайну	Отсутствие фактов нарушения защиты указанной информации	0-5
Соблюдение требований по охране труда, правил и инструкций по технике безопасности и пожарной безопасности	Отсутствие нарушения правил по охране труда и пожарной безопасности	0-5
Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие замечаний за нарушение правил внутреннего трудового распорядка, опозданий без уважительной причины, нарушений трудовой дисциплины	0-5

Показатели эффективности деятельности связанные с особым режимом работ (в связи с изменениями в производственном, научном, эксплуатационном, инженерном и хозяйственном обслуживании, административном, финансово-экономическом, социальном, кадровом, бухгалтерском и других процессах управления Институтom; обеспечением безопасности, соблюдением правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности, других процессах, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности Института, а также связанный с обеспечением безаварийной, и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Института); подготовкой и применением инициативных предложений в пределах своей компетенции по вопросам организации рабочего процесса и улучшения качества результатов труда; совершенствования методов и приемов работы; разработкой проектов локальных нормативных актов по вопросам своей компетенции; освоением программ повышения квалификации или профессиональной подготовки учитываются при начислении стимулирующих надбавок по результатам за год при наличии таких ситуаций и средств в текущем году.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заместителей директора, ученого секретаря и главного бухгалтера Института

Выплаты стимулирующего характера заместителям директора, ученому секретарю и главному бухгалтеру по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год) начисляются в пределах установленного фонда стимулирующих выплат Института по результатам оценки исполнения индивидуальных показателей эффективности за соответствующий период с учетом показателей эффективности деятельности Института:

Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки выполнения показателей эффективности	Баллы ⁸
Своевременное и точное выполнение работ в рамках функциональных обязанностей в рамках трудового договора	Ответственность за выполнение работ в рамках должностных обязанностей. Способность эффективно использовать свои полномочия. Умение эффективно организовать работу подчиненных структурных подразделений. Отсутствие обоснованных претензий и жалоб со стороны других работников на недостатки делового поведения и общения работника и создание конфликтных ситуаций	10-40
Обеспечение выполнения показателей эффективности деятельности Института в рамках своей компетенции. Показатели эффективности деятельности федеральных государственных бюджетных учреждений сферы научных исследований и разработок, подведомственных Минобрнауки России, и критерии оценки эффективности работы их руководителей	Оценка итогов выполнения Институтom государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) ⁹ , оценке результативности ИХР РАН в Базе данных, содержащая сведения об оценке и о мониторинге результативности деятельности научных организаций, выполняющих научно-исследовательские, опытно-конструкторские и технологические работы гражданского назначения ¹⁰ и оценкой результативности деятельности научных организаций, выполняющих научно-исследовательские, опытно-конструкторские и технологические работы гражданского назначения, подведомственных Минобрнауки ¹¹	10-40

⁸ Указано минимальное и максимальное значение оценки. Фактически оценка устанавливается в зависимости от значимости достигнутых результатов или допущенных нарушений.

⁹ Приказ Минобрнауки России от 07.10.2020 № 1277 «Об утверждении Правил осуществления контроля за выполнением государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) федеральными государственными учреждениями, находящимися в ведении Минобрнауки России»

¹⁰ База данных, содержащая сведения об оценке и о мониторинге результативности деятельности научных организаций, выполняющих научно-исследовательские, опытно-конструкторские и технологические работы гражданского назначения <http://www.sciencemon.ru>.

¹¹ Постановление Правительства Российской Федерации от 8 апреля 2009 г. № 312 «Об оценке и о мониторинге результативности деятельности научных организаций, выполняющих научно-исследовательские, опытно-конструкторские и технологические работы гражданского назначения»

Безусловное соблюдения сроков, полноты и достоверности предоставления статистической, бухгалтерской и иной отчетности в рамках своей компетенции.	Отсутствие замечаний со стороны учредителя и проверяющих органов по вопросам своевременности, полноты и достоверность предоставляемой отчетности	0-15
Соблюдение требований по охране труда, правил и инструкций по технике безопасности и пожарной безопасности работниками подчиненных подразделений	Отсутствие нарушения правил по охране труда и пожарной безопасности в подчиненных подразделениях.	0-15

Показатели эффективности деятельности связанные с особым режимом работ по текущим изменениями в производственном, научном, эксплуатационном, инженерном и хозяйственном обслуживании, административном, финансово-экономическом, социальном, кадровом, бухгалтерском и других процессах управления Институтом; обеспечением безопасности, соблюдением правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности, других процессах, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности Института, а также связанный с обеспечением безаварийной, и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Института, учитываются при начислении стимулирующих надбавок по результатам за год при наличии таких ситуаций и средств в текущем году.

Количественные показатели результативности научной деятельности и методика оценки индивидуальных рейтингов научных работников Института

1. Показатели результативности научной деятельности:

1.1. За опубликованную научную статью в рецензируемом периодическом издании балл рассчитывается по формуле:

$$T = B \cdot K \cdot \frac{1}{N} \cdot \frac{1}{a} \cdot A,$$

где T – балл за публикацию статьи в журнале;

N – число авторов в статье;

a – количество аффилиаций автора в статье;

A – если автор статьи указал аффилиацию то 1, если автор статьи не указал аффилиацию то 0;

B – коэффициент 12,5¹²;

K – коэффициент качества журнала:

Q1	Q2	Q3	Q4	Q	S	R	V
20	10	5	2,5	1	1	1	0,12

где $Q1, Q2, Q3, Q4$ – публикации в изданиях, индексируемых в Web of Science Core Collection¹³;

Q – публикации в изданиях без квартиля, но входящие в Web of Science Core Collection;

S – публикации в изданиях, индексируемых в Scopus и не индексируемых в Web of Science;

R – публикации в журналах из RSCI Web of Science, неиндексируемых в Core Collection Web of Science и Scopus (по данным РИНЦ);

V – публикации в журналах списка ВАК, не входящих в вышеперечисленные пункты (по данным РИНЦ).

В расчет баллов могут приниматься статьи в журналах, вышедшие не только в текущем году, но и за 1-3 года до него, в случае если статья ранее не учитывалась при расчете ИР, а также выходящие в следующем году при условии активной ссылки DOI статьи на сайте журнала.

Переводные версии статей в индивидуальном рейтинге повторно не учитываются.

Публикация исправлений (erratum) в журналах при расчете индивидуального рейтинга не учитывается.

Для единого расчета индивидуального рейтинга, предварительно формируется и утверждается перечень журналов с соответствующими квартилями на основании данных Web of Science Core Collection.

¹² Нормировочный коэффициент, введенный для масштабирования T к применявшейся ранее системе расчета баллов.

¹³ Используются данные Web of Science Core Collection. При наличии нескольких квартилей для журнала по разным областям науки используется максимальный.

Премии авторам наиболее значимых публикаций в периодических изданиях устанавливаются директором Института на основе представления Комиссии.

1.2. За монографии имеющие шифр ISBN и учебники, рекомендованные учебно-методическими объединениями, устанавливается балл, равный единице умноженный на коэффициент В. При наличии соавторов балл делится на общее количество авторов. Премии авторам наиболее значимых монографий устанавливаются директором Института на основе представления Комиссии. Не учитываются стереотипные переиздания, балл за переработанные переиздания устанавливается пропорционально объему нового материала. Не начисляются баллы за методические и учебные пособия.

1.3. За участие в научных съездах, конгрессах, конференциях, семинарах начисляются следующие баллы:

Статус конференции	Вид доклада		
	пленарный (приглашенный) <i>вид П</i>	секционный <i>вид У</i>	стендовый <i>вид С</i>
крупные международные конференции ¹⁴ (<i>статус I</i>)	10	7	1
крупные российские конференции ¹⁵ (<i>статус К</i>)	7	3	0,5
прочие конференции ¹⁶ (<i>статус II</i>)	2	1	0,2

При наличии соавторов доклада, балл за публикацию делится на количество авторов публикации. В учет включается наличие аффилиаций, путем деления балла на их количество. Включение конкретных конференций в расчет ИР и отнесение их к конкретному статусу принимается на основании представленных участниками документов (программы конференции, сборника тезисов докладов).

В целях настоящего Положения для расчета ИР принимается, что один сотрудник может представить для расчета ИР на одной конференции не более одного пленарного доклада, не более трех устных докладов (включая один пленарный) и любое количество стендовых докладов.

По научным конференциям молодых ученых (дополнительный статус М) устанавливается балл только для молодого ученого (до 35 лет включительно). При наличии соавторов доклада, балл за публикацию делится на количество авторов молодых ученых публикации. За приглашенный (пленарный) доклад

¹⁴ Крупные международные научные мероприятия (число участников свыше 150 человек), а также другие имеющие большое значение международные мероприятия (организованные в соответствии с планами международных организаций, федеральных органов власти, государственных академий или на средства российских и международных фондов). Согласно установленным рекомендациям, статус международной устанавливается для конференции, более 50% участников которой не являются гражданами страны организатора.

¹⁵ Крупные отечественные научные мероприятия (число участников свыше 150 человек), а также другие имеющие большое значение мероприятия (организованные в соответствии с планами федеральных органов власти, государственных академий или на средства российских и международных фондов).

¹⁶ Прочие конференции, симпозиумы и чтения, в которых участвовали зарубежные ученые и/или отечественные ученые, не являющиеся работниками ИХР РАН. К таким мероприятиям можно отнести, например, региональные конференции, семинары проводимые ВУЗами, международные конференции с небольшим количеством участников и т.д.

(лекцию) известного ученого на конференции для молодых ученых ему устанавливается балл как пленарному докладчику соответствующий статусу конференции.

Балл не устанавливается:

- за заочное участие в конференции;
- за участие в выставках.

1.4. За патент являющийся результатом выполнения бюджетных НИР, обладателем которого является ИХР РАН, устанавливается балл 20. Для патентов, полученных с соавторами, балл делится на число авторов.

1.5. Научным руководителям аспирантов и соискателей ученой степени ИХР РАН, научным консультантам докторских диссертаций, защищенных сотрудниками ИХР РАН, устанавливаются следующие баллы:

кандидатская диссертация, защищенная в срок (в течение трех месяцев после окончания аспирантуры)	45
кандидатская диссертация, защищенная позднее срока (в течение года после окончания аспирантуры)	25
докторская диссертация в год после утверждения Минобрнауки	30

Защита считается успешной после принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

2. Индивидуальный рейтинг устанавливается на один год и является суммой баллов ИР:

- за предыдущие два календарных года – по публикациям статей, монографий, получение патентов и руководство соискателями ученой степени;
- за предыдущий один календарный год – за участие в конференциях.

Все расчеты проводятся с точностью 0,01 балла.

3. Результаты научной деятельности учитываются в индивидуальном рейтинге научного работника при условии, если они соответствуют основным направлениям научной деятельности Института.

4. В расчет индивидуального рейтинга принимаются только те результаты, которые получены при работе в Институте – организации, источнике выплат. Наименование ИХР РАН должно быть указано как место выполнения работы в публикациях, материалах конференций и иных результатах научной деятельности, учитываемых при расчете индивидуального рейтинга.

С целью повышения уровня управления научно-исследовательской работой в Институте, индивидуальный рейтинг руководителей научно-исследовательских отделов (научной организации) устанавливается путем сложения 50 процентов индивидуальной суммы баллов, вычисленной по вышеприведенным правилам, и 75 процентов суммы баллов всех научных работников подразделения, проработавших два полных года, деленной на количество занятых научных ставок подразделения.

5. Для аспирантов очной формы обучения, работающих в Институте по совместительству, устанавливается повышающий коэффициент 1,5, который

применяется в случае, если сотрудник является аспирантом не менее 4 календарных месяцев в году выплаты рейтинговой стимулирующей надбавки.

б. С целью поддержки государственной программы стимулирования рождаемости для женщин, вышедших из отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком и проработавших после отпуска менее двух лет, в расчет индивидуального рейтинга принимаются любые два календарных года по их выбору из периода, включающего два полных года до ухода в отпуск, отпуск и один год после отпуска.

В Комиссию по вопросам стимулирующих
выплат научным работникам ИХР РАН

Форма заявки по определению индивидуального рейтинга
за 20__ г. от _____ научно-исследовательского отдела _____
(должность) (номер)

(Ф.И.О.)

№ п/п	DOI	Квартиль, статус конференции	Количество авторов публикаций	Количество аффилиций автора	Библиографические данные публикации	ISBN	Балл за публикацию с учетом количества авторов
1	DOI 10.1000/000001	Q1	3	1	Ivanov I.I., Peterov P.P., Sidorov S.S. Unexpected Effects of Activator Molecules' Polarity on the Electroreological Activity of Titanium Dioxide Nanopowders // Journal of Physical Chemistry B. - 2019. V. 121, N. 27. P. 6732-6738.	-	12,5·20·(1/3) (1/1) 1=83,33
2	DOI 10.1000/000002	Q2	2	2	Ivanov I.I., Peterov P.P., Sidorov S.S. Sublimation enthalpy of 1,3-thiazine structural analogues: Experimental determination and estimation based on structural clusterization // Thermochimica Acta. - 2019. V. 656. N. 25. P. 10-15.	-	12,5·10·(1/2) (1/2)·1=31,25
3	DOI 10.1000/000003	Q3	4	2	Ivanov I.I., Peterov P.P., Sidorov S.S. Synthesis, Stability, and Electrocatalysis by Cu(II) and Zn(II) Complexes of meso-Bridged Isomeric Porphyrinoid Tetraphenylporphycene // Russian Journal of Inorganic Chemistry. - 2017. V. 62, N. 5. P. 688-694.	-	12,5·5·(1/4) (1/2) 1=7,81
ИТОГО ЗА ЖУРНАЛЫ							122,39

1	-	-	3	1	Иванов И.И., Петров П.П., Сидоров С.С. Ионные жидкости: теория и практика (Проблемы химии растворов) / Отв. ред. А.Ю. Цивадзе. – Иваново: АО «Ивановский издательский дом», - 2019. – 672 с.	978-5-904580-67-4	$(1 \cdot 12,5)/3=4,17$
2	-	-	2	2	Physicochemical properties and biological activity of polymethylmethacrylate/fullerene composites / Advances in Nanostructured Composites: Volume 2: Applications of Nanocomposites Edited by Editor: Mahmood Aliofkhaezaei / - USA, - CRC Press, Taylor & Francis Group, - 2019. - ISBN .- P. 128-139	9 780 367 076 313	$(1 \cdot 12,5)/2=6,25$
ИТОГО ЗА МОНОГРАФИИ							10,42
1	DOI 10.1000/0000004	I(П)	1	1	Ivanov I.I. Thermodynamics of Solutions // International Conference on Thermodynamics of Solutions, New York, 10-12 September, 2019	-	$10 \cdot (1/1) \cdot (1/1)=10$
2	-	K(Y)	3	2	Иванов И.И., Петров П.П., Сидоров С.С. Международная конференция по термодинамике растворов, Плес, 10-12, 2019	-	$3 \cdot (1/3) \cdot (1/2)=0,5$
ИТОГО ЗА КОНФЕРЕНЦИИ							10,5
1	-	-	3	1	Иванов И.И., Петров П.П., Сидоров С.С. Заявка № 2008129461/22(036512), дата приоритета 17.07.2019. Дата решения о выдаче патента 12.12.2019.	-	$20/3=6,67$
ИТОГО ЗА ПАТЕНТЫ							6,67
1	-	-	1	-	защита кандидатской работы Петрова руководитель Иванов И.И. дата защиты 12.09.2019	-	$45/1=45$
ИТОГО ЗА РУКОВОДСТВО							45
ИТОГО ВСЕГО							194,98

В Комиссию по вопросам стимулирующих
выплат научным работникам ИХР РАН

Форма сводной заявки по определению индивидуальных рейтингов

за 20__ г. от научно-исследовательского отдела _____
(номер)

№ п/п	Ф.И.О., уч. степень, должность	Индивидуальный рейтинг					
		журналы	монографии	конференции	патенты	руководство аспирантами и дис. работам	итог
1.	Иванов И.И. д.х.н., зав. лаб.						
2.	Петров П.П., к.х.н., н.с.						
3.	Сидоров С.С., м.н.с						