

"Согласовано"
Председатель Профкома

ИМ ХНЦ ДВО РАН

_____ Власова Н.М.

"Утверждаю"
ВРИО директора ИМ ХНЦ ДВО РАН

Д.т.н. _____ Т.Б. Ершова
" ____ " _____ 2019 г.

Решение Собрания научных работников
Института Протокол № 1 от 4 февраля 2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

О порядке и условиях применения стимулирующих выплат научным работникам (исследователям) и руководителям Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института материаловедения Хабаровского научного центра Дальневосточного отделения Российской академии наук

- 1. Настоящим Положением** устанавливается порядок и условия применения стимулирующих выплат, обеспечивающих повышение результативности деятельности научных работников (исследователей) Института материаловедения ХНЦ ДВО РАН. К научным работникам (исследователям) относятся научные сотрудники (главные научные сотрудники, ведущие научные сотрудники, старшие научные сотрудники, научные сотрудники, младшие научные сотрудники, стажеры-исследователи) и руководство института (заместители директора, ученый секретарь, заведующие лабораториями). Выплаты стимулирующего характера руководителю (директору) федерального государственного бюджетного учреждения ИМ ХНЦ ДВО РАН, подведомственного Федеральному агентству научных организаций), осуществляется на основании приказа ФАНО России от 16 июня 2015 г. №19н «Об утверждении показателей эффективности деятельности федеральных государственных бюджетных учреждений, подведомственных федеральному агентству научных организаций, и критериев оценки эффективности работы их руководителей, условий осуществления выплат стимулирующего характера руководителям федеральных государственных бюджетных учреждений, подведомственных федеральному агентству научных организаций». Предельный уровень заработной платы директора к средней заработной плате работников Института установлен в кратности 8 (приказ ФАНО России от 5 декабря 2014 г. №40н «Об установлении предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителям федеральных государственных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Федерального агентства научных учреждений, и средней заработной платы работников этих учреждений»). Соотношение средней заработной платы директора и средней заработной платы работников Института, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается на календарный год. С письменного согласия МИНОБРНАУКИ России директор может совмещать научные должности путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору (с учетом показателей результативности научной деятельности независимо от размера занимаемой ставки).
- 2. Фонд стимулирующих выплат** ИМ ХНЦ ДВО РАН является частью фонда оплаты труда ИМ ХНЦ ДВО РАН и формируется из:
- а) субсидий из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), включая программы фундаментальных исследований и целевые программы РАН, отделений РАН, ДВО РАН и другие «базовое финансирование»;

б) иных источников поступления финансовых средств в ИМ ХНЦ ДВО РАН;

3. В институте приказом директора создается комиссия по подготовке предложений для собрания научных работников по порядку и условиям выплат стимулирующего характера научным работникам. Стимулирующие выплаты назначаются по решению директора ИМ ХНЦ ДВО РАН, принятому с учетом рекомендаций собрания научных работников ИМ ХНЦ ДВО РАН.

4. Фонд стимулирующих выплат ИМ ХНЦ ДВО РАН за счет бюджетных средств

В учреждениях и научных центрах Дальневосточного отделения РАН, подведомственных МИНОБРНАУКИ России, устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат научным сотрудникам и руководству института, финансируемые за счет субсидий из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) (на основании Постановления Президиума РАН №652 от 23 декабря 2008 года, Распоряжение Президиума ДВО РАН от 12 февраля 2009 года №16026-10н, от 02.06.11.№16026-35н)

4.1. Премияльные выплаты:

4.1.1. Премияльные выплаты научным работникам, которые устанавливаются по итогам выполнения научно-исследовательских работ на основании приказа по учреждению по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения:

- за достижение высоких научных результатов в фундаментальных и поисковых исследованиях, соответствующих мировому уровню;
- за высокое качество и эффективность исследований по результатам работы (по завершении работы, этапа);
- за своевременное и высококачественное исполнение научными работниками своих должностных обязанностей за отчетный период (квартал, полугодие, год) либо в разовом порядке;
- за разработку эффективных, инициативных предложений по совершенствованию научной деятельности;
- за коммерциализацию результатов работ, выполняемых за счет субсидий из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), участие в выставках, достижения в инновационной деятельности научного учреждения и др.;
- за участие в организации и проведении научных мероприятий (конференций, семинаров и т.д.).

Размер премии конкретному работнику не ограничивается.

4.1.2. Премии устанавливаются научным сотрудникам на основании приказа директора.

4.1.3. Премии заместителям директора по науке, заведующим лабораторией и ученому секретарю научного учреждения устанавливаются по решению директора учреждения

- за достижение высоких показателей работы;
- за своевременное и высококачественное исполнение своих должностных обязанностей за отчетный период (квартал, полугодие, год) либо в разовом порядке;
- за разработку эффективных, инициативных предложений по совершенствованию научной деятельности;
- за коммерциализацию результатов работ, выполняемых за счет субсидий из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), содействие участия в выставках, достижения в инновационной деятельности научного учреждения и др.;
- за организацию и проведение научных мероприятий (конференций, семинаров и т.д.).

4.1.4. Премии директору федерального бюджетного учреждения науки, подведомственного МИНОБРНАУКИ России, устанавливаются МИНОБРНАУКИ России по итогам работы за 1, 2, 3, 4 кварталы после представления и принятия отчета. Премияльные выплаты осуществляются в пределах средств, предусмотренных на эти цели в выплатах стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда, выделяемого учреждению МИНОБРНАУКИ России за счет субсидий из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ).

4.2. Стимулирующие надбавки:

4.2.1. Надбавки за выполнение особо важных работ устанавливаются научным работникам – исполнителям и руководителям исследований по программам фундаментальных исследований по приоритетным направлениям Президиума РАН, региональных отделений РАН, отделений РАН по областям и направлениям наук, Президиума ДВО РАН и др.

Источником финансирования указанных надбавок является дополнительный фонд заработной платы, выделяемой научному учреждению в составе субсидий на финансирование работ по соответствующим программам.

При этом в научном учреждении могут предусматриваться средства на выплату надбавок молодым ученым для стимулирования их исследований по приоритетной тематике.

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.

4.2.2. Надбавки за работу в области интеграции науки и образования, назначаемые научным работникам, активно содействующим деятельности базовых кафедр и научно-образовательных центров, участвующим в работе конкурсных комиссий, чтении лекций, популяризации научных знаний и т.д.

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

4.2.4. Надбавки за выполнение дополнительных работ, связанных с большими затратами труда при освоении новых передовых методов исследования. Устанавливаются научным работникам, которым поручено проведение новых сложных научно-исследовательских работ, выполнение которых требует больших затрат времени, преодоления трудностей при создании новых методов исследования, создания специальных установок и т.д.

4.3. Рейтинговые стимулирующие надбавки

Устанавливаются в начале года на основе индивидуального рейтинга, рассчитываемого на основе показателей работы научного работника- показателя результативности научной деятельности (ПРНД). Перечень таких показателей и методика определения индивидуального рейтинга определяются Положением о рейтинговых стимулирующих надбавках, утвержденным директором научного учреждения по согласованию с собранием научных работников (Приложение 1).

4.3.1. Средства, предусматриваемые в научном учреждении на выплату рейтинговых надбавок, распределяются между научными сотрудниками пропорционально их индивидуальным рейтингам.

5. Доля средств фонда стимулирующих выплат на надбавки научным работникам в 2019 году составляет:

- на выплату премий – 40%
- на стимулирующие надбавки – 30%
- на ПРНД – 30%.

6. Надбавки устанавливаются, увеличиваются, уменьшаются или отменяются полностью приказом директора Института с указанием условий назначения надбавок, их размеров, сро-

ков действия, источника финансирования и оснований для их увеличения, уменьшения или отмены.

8. При отсутствии или недостатке бюджетного финансирования директор имеет право корректировать размер стимулирующих выплат.

9. Стимулирующие выплаты включаются в заработок, на который начисляется районный и северный коэффициенты, и учитывается при исчислении средней заработной платы сотрудников (для определения размера оплаты ежегодных отпусков, выплат пособий по социальному страхованию, при назначении пенсий и пр.).

10. Фонд стимулирующих выплат ИМ ХНЦ ДВО РАН, образованный за счет внебюджетных средств

10.1. Фонд стимулирующих выплат ИМ ХНЦ ДВО РАН, образованный за счет фонда заработной платы при финансировании проектов, договоров, контрактов, грантов и иных внебюджетных средств Института в установленном размере, направляется на выплату надбавок и премий.

10.2. Из фонда стимулирующих выплат ИМ ХНЦ ДВО РАН, образованного за счет внебюджетных средств, устанавливаются следующие виды надбавок:

- а) за выполнение дополнительного объема работ, связанных с выполнением проектов, договоров, контрактов, грантов;
- б) за выполнение дополнительного объема работ по оказанию платных услуг населению и сторонним организациям.

10.3. Надбавка за выполнение дополнительного объема работ, связанного с выполнением проектов, договоров, контрактов, грантов, может устанавливаться за счет внебюджетных средств научным работникам, принимающим непосредственное участие в работах, включенных в Перечень работ Института. Перечень формируется по представлениям руководителей структурных подразделений института и утверждается приказом директора. В Перечень могут включаться работы, выполняемые по проектам, входящим в Государственные научно-технические программы и другие программы, грантам РФФИ, по контрактам с зарубежными партнерами, по договорам с министерствами, ведомствами, предприятиями и организациями, которые позволяют решать задачи заказчика на качественно новом научно-техническом уровне, по договорам на изготовление научно-технической продукции и на оказание услуг.

10.4. Надбавки за выполнение дополнительного объема работ, связанного с выполнением проектов, договоров, контрактов, грантов, устанавливаются по представлению руководителя темы за счет и в пределах фонда заработной платы, образованного при финансировании проектов, договоров, контрактов, грантов. Необходимым условием для выплаты надбавок является поступление финансовых средств от заказчика в виде аванса, или за выполненные отдельные этапы, или за работу в целом. Конкретный размер надбавки каждому работнику определяется с учетом его личного вклада в выполнение работы и в пределах утвержденных средств. При этом надбавки могут устанавливаться не всем исполнителям, закрепленным за темой, а лишь непосредственно участвующим в разработке темы на конкретном этапе работ.

10.5. Надбавки отменяются или уменьшаются в случае несоблюдения сроков выполнения работы или отдельных ее этапов, при неудовлетворительном качестве исполнения.

10.6. Надбавка за выполнение дополнительного объема работ по оказанию платных услуг населению и сторонним организациям назначается распоряжением директора. Надбавка устанавливается за счет и в пределах фонда заработной платы, образованного из средств, поступивших от заказчика. Необходимым условием для выплаты надбавок является поступление

финансовых средств от заказчика за выполненную работу. Конкретный размер надбавки каждому работнику определяется с учетом личного вклада в выполнение работы и в пределах утвержденных средств не лимитируется.

10.7. Надбавки из фонда внебюджетных средств устанавливаются, увеличиваются, уменьшаются или отменяются полностью на основании приказа директора Института с указанием условий назначения надбавок, их размеров, сроков действия, источника финансирования и оснований для их увеличения, уменьшения или отмены.

11. Условия применения выплат стимулирующего характера.

11.1. Надбавки и премии, вводимые согласно настоящему Положению, могут применяться одновременно.

11.2. Все надбавки настоящего Положения, могут быть уменьшены или отменены при нарушении сотрудником производственной и трудовой дисциплины.

11.3. Средства, поступающие по проектам, договорам, контрактам, грантам и из иных внебюджетных источников, расходуются на выплату заработной платы полностью согласно сметам расходов без создания резерва заработной платы для начисления отпускных.

11.4. Надбавки, выплачиваемые из внебюджетных источников, по программам фундаментальных исследований и целевым программам РАН и ее отделений, при расчете средней заработной платы работникам для оплаты ежегодных отпусков не учитываются.

I. Общие положения

- 1.1. Настоящим устанавливаются порядок и условия применения индивидуальных показателей результативности научной деятельности (далее - ПРНД) научных работников, определяемым на основе учета результатов их работы за предыдущие два года, обеспечивающих повышение результативности деятельности Института.
- 1.2. Ответственность за своевременную подачу и достоверность сведений для ПРНД несет научный сотрудник.

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

2.1. Индивидуальный ПРНД научных работников является суммой баллов, определяемых в соответствии с нижеприведенной методикой.

2.1.1. Начисление баллов за публикации в рецензируемых периодических журналах. Начисление баллов за публикации в рецензируемых периодических журналах производится на основании импакт-фактора периодических журналов в текущем году. За публикацию статьи в рецензируемом российском или зарубежном журнале, имеющем импакт-фактор более 0,2, устанавливается балл, равный импакт-фактору журнала, умноженному на 30. За публикацию статьи в журнале, не имеющем импакт-фактора, или с индексом менее 0,2, устанавливается балл, равный 6. Публикации в российских журналах учитываются, если журнал включен в базу данных РИНЦ. Публикации в журналах учитываются, если они соответствуют тематике Института, публикуются с указанием Института в качестве места работы и получили одобрение заведующего лабораторией (или директора). Для статей, написанных в соавторстве, балл за публикацию делится на количество авторов публикации, доли, меньшие 10 процентов, округляются до 10 процентов. Если автор в публикации указывает себя в качестве работника двух и более организаций, то сумма баллов за публикацию делится на количество указанных организаций. Баллы за публикации, не вошедшие в годовой отчет института, не начисляются. С целью повышения публикационной активности в международных журналах, для статей, включенных в базу WEB OF SCIENCE применяется коэффициент, равный 2, а для статей базы SCOPUS-1,5.

2.1.2. Начисление баллов за монографии, изданные под грифом Института в научных издательствах и имеющие шифр ISBN, и за учебники, имеющие гриф Минобрнауки России (рекомендованные учебно-методическими объединениями). За монографии и учебники устанавливается балл, равный объему монографии в печатных листах, умноженному на 2. Для монографий и учебников, изданных в центральных научных издательствах (например, «Наука», «Высшая школа» и т.п.) вводится коэффициент 1,5. При наличии соавторов балл делится на общее количество авторов. Не учитываются стереотипные переиздания, балл за переработанные переиздания устанавливается пропорционально объему нового материала. Включение конкретных монографий и учебников в расчет индивидуальных ПРНД принимается специальным решением комиссии.

2.1.3. Начисление баллов за участие в конференциях. За устный доклад на региональной конференции-1, российской конференции устанавливается балл - 2, устный доклад на международной конференции - 3, приглашенный доклад (доклад, инициатором которого выступает организатор конференции на российской конференции) - 6, приглашенный доклад на международной конференции - 10, приглашенный доклад на региональной конференции - 3. При наличии соавторов балл за доклад делится на количество авторов доклада, доли, меньшие 10 процентов округляются до 10 процентов.

2.1.4. Начисление баллов за патенты. За патент, поданный от Института, являющийся результатом выполнения бюджетных НИР и имеющий практическое значение, устанавливается балл 10. Включение патентов в расчет индивидуальных ПРНД принимается специальным решением комиссии.

2.1.5. Начисление баллов за руководство соискателями ученой степени и дипломниками. За руководство соискателем ученой степени, защитившим докторскую диссертацию устанавливается балл 15, получаемый научным консультантом, за руководство соискателем ученой степени, защитившим кандидатскую диссертацию, устанавливается балл 10, получаемый научным руководителем. За руководство дипломником при условии его последующего поступления в аспирантуру или на работу в Институт устанавливается балл 6, получаемый научным руководителем. При совместном руководстве дипломниками или соискателями ученой степени балл за руководство делится на число соруководителей.

2.1.6. Начисление баллов за гранты. Руководитель и участники гранта получают 20 и 10 баллов соответственно.

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

III. Процедура назначения надбавок стимулирующего характера

3.1. Для начисления надбавок стимулирующего характера собираются сведения от научных работников, в порядке, устанавливаемом директором Института. Подача сведений происходит до 30 января текущего года, рассмотрение и вынесение решений - не позднее одного месяца после окончания срока подачи заявок.

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

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