

Настоящее Положение вступает в действие спустя 2 (два) месяца с момента опубликования на сайте ИПРЭК СО РАН

Утверждено
Приказом
директора
ИПРЭК СО РАН
№ 14 от 05.04.2018 года



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Института природных ресурсов, экологии и криологии Сибирского
отделения Российской академии наук

I. Общие положения

- 1.1. Настоящее положение разработано в соответствии:
- С Трудовым кодексом РФ;
 - Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008г. №583 (с изменениями и дополнениями) «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрены военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;
 - С учетом Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями – главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда

работников подведомственных бюджетных учреждений, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2008 года №425н «Об утверждении Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями – главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений» с изменениями, внесенными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 года №103н;

- Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012г. №2190-р;

- Распоряжением правительства РФ от 06.12.2017 г. №2716-р «Об увеличении с 1 января 2018 года оплаты труда работников федеральных казенных, бюджетных и автономных учреждений, работников федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей»;

- Примерным положением об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений сферы научных исследований и разработок, подведомственных Федеральному агентству научных организаций, утвержденному приказом ФАНО России от 15.04.2016 г. № 16н;

- Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017 г.

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

1.3. Размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

1.4. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи.

1.5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников учреждения, как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

1.7. Показатели эффективности деятельности работника должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения, в части оказания государственных услуг (выполнения работ), а также необходимостью достижения показателей установленных в планах мероприятий по реализации «дорожных карт».

Размер стимулирующих надбавок научным сотрудникам устанавливается после утверждения, в порядке предусмотренном Постановлением Правительства РФ от 26.06.2015 N 640 (ред. от 09.12.2017) "О порядке формирования государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) в отношении федеральных государственных учреждений и финансового обеспечения выполнения

государственного задания", отчета о выполнении государственного задания ФАНО России.

Стимулирующая надбавка научным сотрудникам Института выплачивается при условии, отнесения темы, по результатам экспертной оценки, к категории тем, рекомендованных к продлению на очередной и плановый период.

Стимулирующая надбавка (научным сотрудникам, стажерам-исследователям, инженерам, программистам, рабочим, участвующим в теме государственного задания) может быть отменена или ее размер уменьшен, при условии отнесения темы к категории тем требующих корректировки направления исследований на очередной и плановый период, по решению директора Института.

В случае отнесения темы, по результатам экспертной оценки, к категории тем, рекомендованных к закрытию с очередного финансового года, сотрудники данной темы (научные сотрудники, стажеры-исследователи, инженеры, программисты, рабочие, работающие по данной теме) будут предупреждены, за два месяца, об увольнении (ст.180 ТК РФ) или переведены на выполнение другой темы государственного задания Института (по согласованию с научным руководителем другой темы).

До утверждения отчета о выполнении государственного задания, стимулирующие надбавки научному сотруднику выплачиваются в соответствии с утвержденными показателями года, предшествующего отчетному, условиями трудового договора.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

2.2. Система оплаты труда включает в себя размеры и порядок установления работникам института:

- должностных окладов и тарифных ставок;
- выплат компенсационного характера за особые условия труда;
- выплат стимулирующего характера.

Должностной оклад обеспечивает гарантированную заработную плату работников учреждения за трудовые усилия, потраченные на качественное выполнение основных профессиональных функций, определенных квалификационными требованиями, в рамках нормативов рабочего времени с учетом условий труда.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, дополнительных работ, отсутствием специалистов, учреждение может привлекать помимо работников, занимающих штатные должности, других работников, на условиях срочных трудовых договоров, договоров гражданско-правового характера за счет средств федерального бюджета, средств от приносящей доход деятельности.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года №822 с изменениями от 19.12.2008 года №738н, от 17.09.2010 года №810н в учреждении осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

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

Основанием для установления выплат является заключение комиссии по установлению льгот за работу в неблагоприятных условиях по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

Основание: ст.148 Трудового кодекса Российской Федерации, постановление ГК СМ СССР по вопросам труда и заработной платы, президиума ВЦСПС от 20.11.1967 года №512/П-28 «О размерах районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в районах Дальнего Востока, Читинской области, Бурятской АССР и Европейского Севера...», постановление Центрального комитета КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 09.01.1986 года №53 «О введении надбавок к заработной плате рабочих и служащих предприятий, учреждений и организаций, расположенных в южных районах Дальнего Востока, Бурятской АССР, Читинской области»).

в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время.

При совмещении должностей, расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от работы, определяемой трудовым договором, работникам учреждения устанавливается доплата по соглашению сторон.

Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20% оклада (часовой тарифной ставки), рассчитанного за каждый час работы в ночное время (Трудовой Кодекс Российской Федерации, Межотраслевое соглашение по организациям, подведомственным Федеральному агентству научных организаций, на 2015-2018 годы, постановление Правительства

Российской Федерации от 22.07.2008 года №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»).

Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации (для научных работников - по заданию директора).

Районные коэффициенты, процентные надбавки к заработной плате работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляются на все виды выплат заработной платы.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 года №818, с изменениями от 19.12.2007г. №739н и от 17.09.2010 года №810н, работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работ;
- б) выплаты за качество выполняемых работ;
- в) за сложность и напряженность в работе;
- г) за трудовой вклад в выполнение проводимых учреждением научно-исследовательских работ, публикацию научных статей в журналах, индексируемых в базе данных «Сеть науки» (Web of Science), Scopus, РИНЦ (ВАК, RSCI Web of Science), выполнение особо важных и срочных работ;
- д) для работников учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессии рабочих, за обеспечение бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, выполнение особо важных и срочных работ.

4.2. Выплаты стимулирующего характера работникам, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, инженерно-технических и научных работников, прочего персонала устанавливаются в конкретном размере на определенный срок в виде надбавки к должностному окладу и в разовом порядке в виде разовых надбавок (премий) по результатам за соответствующий период и за высокие достижения в производственной деятельности, участие в проведении научных мероприятий.

4.3. Решение о введении выплат и размерах принимается директором учреждения, по представлению непосредственных руководителей для всех сотрудников Института, за исключением научных сотрудников, в пределах планового фонда заработной платы за счет всех источников.

4.4. Стимулирующие надбавки научным сотрудникам устанавливаются в соответствии с Приложением № 1 «О стимулирующих надбавках научным сотрудникам на 2018-2019 г.» к настоящему Положению.

4.5. Стимулирующие надбавки, за выполнение обязанностей заведующего лабораторией (исполняющего обязанности заведующего лабораторией), научного руководителя темы государственного задания устанавливаются директором Института с учетом показателей публикационной активности (публикации научных статей в журналах, индексируемых в базе данных «Сеть науки» (Web of Science), Scopus, РИНЦ (ВАК, RSCI Web of Science)) и выполнения государственного задания всеми научными сотрудниками лаборатории (темы).

Размер стимулирующей надбавки заведующего лабораторией (исполняющего обязанности заведующего лабораторией), научного руководителя темы государственного задания определяется директором учреждения в пределах до 15% от общей суммы стимулирующих надбавок научных сотрудников, участвующих в выполнении работ по теме государственного задания.

4.6. Денежные средства Института, направляемые на выплаты стимулирующего характера составляют не менее 30% средств на оплату труда.

Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансирования не ограничены.

Выплаты стимулирующего характера (упразднение выплат) реально мотивирующие (не мотивирующие) работников к качественному и эффективному выполнению трудовых обязанностей пересматриваются директором по мере необходимости.

4.7. При установлении выплат стимулирующего характера работникам учитываются:

- для научных сотрудников – показатели результативности научной деятельности;
- для работников учреждения:
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, выполнение порученной работы связанной с уставной деятельностью учреждения или с обеспечением рабочего процесса;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетов;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий.

4.8. Конкретный размер стимулирующих выплат определяется в процентах к окладу работника или в абсолютном размере.

4.9. Стимулирующие надбавки, за материальную ответственность, устанавливаются работникам в процентах от должностного оклада, заведующего хозяйством (до 20%).

4.10. Премии, к юбилейным датам сотрудников (50 лет, 60 лет, 70 лет, 75 лет, 80 лет, 85 лет) выплачиваются за счет средств от приносящей доход деятельности до 4000 рублей.

4.11. При изменении размера выплат, вновь устанавливаемый размер отменяет предыдущий.

V. Условия оплаты труда директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

5.1. Условия оплаты труда директора учреждения определяются трудовым договором, заключаемым между Федеральным агентством научных организаций и директором.

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

5.3. Выплаты стимулирующего характера директору учреждения выплачиваются по решению Федерального агентства научных организаций.

5.4. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада директора приказом по учреждению.

5.5. Компенсационные и стимулирующие выплаты заместителям директора, главному бухгалтеру и ученому секретарю устанавливаются приказом директора учреждения.

VI. Прочие выплаты

6.1. Прочие выплаты и поощрения социального характера устанавливаются за счет средств от приносящей доход деятельности и прибыли.

Прочие выплаты предусматривают:

- оплату за участие в выполнении работ по договорам с заказчиками, грантам.

Вознаграждение по грантам выплачивается в соответствии с условиями заключенного договора.

Вознаграждение по договорам с заказчиками выплачивается в виде разовых надбавок к заработной плате, сотрудникам, участвующим в выполнении работ по договорам, в зависимости от объема и качества выполненной работы, по представлению служебной записки, на имя директора, руководителя (ответственного исполнителя) по договору.

- премирование работников (особые случаи);
- оказание материальной помощи работникам.

VII. Порядок прекращения выплат

7.1. Выплата компенсационных и стимулирующих надбавок может быть прекращена:

- в связи с досрочным прекращением деятельности, за которую установлены надбавки;
- в связи с дисциплинарными нарушениями, с месяца, в котором было применено взыскание – до снятия дисциплинарного взыскания;
- нанесением ущерба институту;
- невыполнением (полным или частичным) должностных обязанностей;
- сокращением финансирования,
- невыполнением (ненадлежащим выполнением) государственного задания.

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников Федерального
государственного бюджетного учреждения науки
Института природных ресурсов, экологии и криологии
Сибирского отделения Российской академии наук

О стимулирующих надбавках научным сотрудникам на 2018-2019 годы

1. Общие положения

Фонд стимулирующих надбавок для научных сотрудников Института (далее – Фонд) является частью фонда выплат стимулирующего характера, финансируемого за счет средств, выделяемых Федеральным агентством научных организаций из федерального бюджета Российской Федерации. Стимулирующие надбавки научным сотрудникам выплачиваются ежемесячно по итогам предыдущего года. Итоги, по показателям выполнения государственного задания, подводятся после проведения экспертизы государственного задания в информационной системе ФАНО России в соответствии с письмом ФАНО России «О формировании отчетов» от 16.01.2018г. №007-18.1.2-11/СК-4.

Стимулирующая надбавка научным сотрудникам устанавливается при условии рекомендации темы в Информационной системе ФАНО России к продлению на очередной год и плановый период.

2. Показатели для установления стимулирующих надбавок научным сотрудникам

Для расчета стимулирующих надбавок научным сотрудникам используется перечень следующих показателей:

2.1. Публикации

В расчет стимулирующих надбавок принимаются публикации в рецензируемых журналах индексируемых в базе данных Web of Science (WOS), Scopus и РИНЦ (список ВАК, RSCI WOS), имеющие DOI, вошедшие в отчет по государственному заданию, прошедшие оценку качества и имеющие баллы, определенные по формуле 1 (Приложение 2) оценки качества публикаций Информационной системы ФАНО России за отчетный год.

В том числе:

- 1 балл публикации WOS равен 1 баллу стимулирующей надбавки;
- 1 балл публикации Scopus равен 0,9 балла стимулирующей надбавки;

- 1 балл публикации РИНЦ (RSCI WOS) равен 0,2 балла стимулирующей надбавки;
- 1 балл публикации РИНЦ (список ВАК) равен 0,1 баллу стимулирующей надбавки.

Для расчета принимаются публикации РИНЦ (список ВАК, RSCI WOS) с импакт-фактором равным 0,4 и выше научным сотрудникам и младшим научным сотрудникам.

2.2. Монографии

2.2.1. Монографии, изданные по теме государственных заданий, соответствующие п. 3.2.4.3.1.1 ГОСТ 7.60-2003 «Межгосударственный стандарт. Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу издания. Основные виды термины и определения», утв. Постановлением Госстандарта России от 25 ноября 2003 г. № 331-ст., имеющие международный книжный номер ISBN, изданные тиражом более 299 экз., подготовленные под редакцией, при авторстве или соавторстве работников организации, учитываются из расчета 0,2 - 1,5 балла за одно издание по решению директора Института;

Если в зарубежном издании не указан тираж, необходимо привести DOI;

2.2.2. Сборники, справочники, атласы, каталоги, энциклопедии, словари, научные комментарии к собраниям сочинений (не более 1) соответствующие п. 3.2.4.3.1.2 ГОСТ 7.60-2003 «Межгосударственный стандарт. Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу издания. Основные виды термины и определения», утв. Постановлением Госстандарта России от 25 ноября 2003 г. № 331-ст., изданные тиражом более 499 экз., в изданиях, имеющих международные индексы ISBN, ISSN, учитываются из расчета 1 публикация - 0,1 балла;

При этом монографии, сборники, справочники, атласы, каталоги, энциклопедии, словари, научные комментарии к собраниям сочинений могут быть засчитаны в качестве отчетных материалов только в случае наличия в них аффилиации Института.

2.3. Защита диссертаций, выполненная в рамках основных видов деятельности в соответствии с Уставом Института, учитывается из расчета:

- кандидатская, защищенная до 30 лет – 1 балл;
- докторская, защищенная до 40 лет – 2 балла.

2.4. Стимулирующие надбавки научным сотрудникам до 39 лет

Учитывается индивидуальный важнейший результат по Государственному заданию Института, вошедший в важнейшие результаты СО РАН – 1 балл.

2.5. При установлении стимулирующих надбавок научных сотрудников, работающих по совместительству, в расчет принимаются только те показатели, которые получены в результате выполнения темы государственного задания Института, официально к нему отнесены и числятся в базе WOS, Scopus и РИНЦ (список ВАК, RSCI WOS).

3. Процедура расчета стимулирующих надбавок

Данные, для расчета индивидуальных показателей, представляются директору Института заместителем директора Института по науке и ученым секретарем Института из Информационной системы ФАНО России.

Стоимость одного балла в денежном выражении определяется путем деления суммы стимулирующих надбавок на общую сумму баллов оценки качества публикаций Института за отчетный период, включенных в отчет по выполнению государственного задания Института и прошедших экспертизу ФАНО России, согласно п.п. 2.1., 2.2.

Величина стимулирующей надбавки научного сотрудника определяется путем умножения стоимости 1 балла на количество баллов научного сотрудника, определенных по формулам 2 и 3 (Приложение 2) оценки качества публикаций Информационной системы ФАНО России за отчетный год за все публикации, вошедшие в отчет по выполнению государственного задания Института и прошедшие оценку качества.

Приложение 2 к Положению об оплате труда

Оценка качества публикаций по бальной системе производится в соответствии с формулой Информационной системы ФАНО России:

$$\text{ОКП}_{\text{публикации}} = \frac{\text{БК}}{N} \times \left(\frac{\text{АНО}}{\text{КА}} + \frac{\text{АНО}n}{\text{КА}n} \right) \quad (1)$$

Оценка качества публикаций научного сотрудника (автора) публикации:

$$\text{ОКП}_{\text{автора}} = \frac{\text{БК}}{N} \times \left(\frac{\text{АНО}}{\text{КА}} \right) \quad (2)$$

где: ОКП – оценка качества публикации;

БК – балл квартиля;

N – количество всех авторов публикации;

АНО - автор публикации от научной организации (АНО =1);

КА – количество аффилиаций автора публикации.

Балл квартиля для настоящей формулы определяется как:

- 1) Публикация в журнале с квартилем Q1 – 27 баллов;
- 2) Публикация в журнале с квартилем Q2 – 9 баллов;
- 3) Публикация в журнале с квартилем Q3 – 3 балла;
- 4) Публикация в журнале с квартилем Q4 – 1 балла;
- 5) Публикация в журнале Scopus (S) – 1 балл;
- 6) Публикация в журнале (R) - 0,75 балла;
- 7) Публикация в журнале ВАК (V) - 0,5 балла;
- 8) Публикация в журнале с нулевым импакт-фактором, но имеющем DOI - 0 баллов.

Пример 1:

Научная публикация – Автор-1 (Институт), Автор-2 (Институт), Автор-3 (Институт, Университет) опубликована в журнале с квартилем Q3

$$\text{ОКП}_{\text{публикации}} = \frac{3}{3} \times \left(\frac{1}{1} + \frac{1}{1} + \frac{1}{2} \right) = 1 \times (1 + 1 + 0,5) = 1 \times 2,5 = 2,5 \text{ балла}$$

$$\text{ОКП}_{\text{автора1}} = \frac{3}{3} \times \left(\frac{1}{1} \right) = 1 \times 1 = 1 \text{ балл}$$

$$\text{ОКП}_{\text{автора2}} = \frac{3}{3} \times \left(\frac{1}{1} \right) = 1 \times 1 = 1 \text{ балл}$$

$$\text{ОКП}_{\text{автора3}} = \frac{3}{3} \times \left(\frac{1}{2} \right) = 1 \times 0,5 = 0,5 \text{ балла}$$

Пример 2:

Научная публикация – Автор-1 (Институт), Автор-2 (Институт, Университет)
опубликована в журнале ВАК (V):

$$\text{ОКП} = \frac{0,5}{2} \times \left(\frac{1}{1} + \frac{1}{2} \right) = 0,25 \times (1 + 0,5) = 0,25 \times 1,5 = 0,375$$

$$\text{ОКП}_{\text{автора1}} = \frac{0,5}{2} \times \left(\frac{1}{1} \right) = 0,25 \times 1 = 0,25 \text{ балла}$$

$$\text{ОКП}_{\text{автора2}} = \frac{0,5}{2} \times \left(\frac{1}{2} \right) = 0,25 \times 0,5 = 0,125 \text{ балла}$$

Расчет итоговой стимулирующей надбавки научного сотрудника:

$$\text{ОКП}_{\text{АО}} = \text{ОКП}_{\text{АО}_{\text{WoS}}} \times K_{\text{WoS}} + \text{ОКП}_{\text{АО}_{\text{Scopus}}} \times K_{\text{Scopus}} + \text{ОКП}_{\text{АО}_{\text{РИНЦ (RSCI WoS)}}} \times K_{\text{РИНЦ (RSCI WoS)}} + \text{ОКП}_{\text{АО}_{\text{РИНЦ (список ВАК)}}} \times K_{\text{РИНЦ (список ВАК)}}, \quad (3)$$

где $\text{ОКП}_{\text{АО}}$ – оценка качества публикации научного сотрудника (автора) оплачиваемая; K коэффициент по п.п. 2.1., 2.2 Положения о стимулирующих надбавках.

Итоговая стимулирующая надбавка научного сотрудника = $\text{ОКП}_{\text{АО}} \times \text{стоимость 1 балла, руб.}$

ПРИНЯТО

Решением Ученого совета

ИПРЭК СО РАН

Протокол заседания № 7 _____

«23» июля 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ

ВРИО директора

ИПРЭК СО РАН

И.Е. Михеев

«24» июля 2020 г.

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников Федерального
государственного бюджетного учреждения науки
Института природных ресурсов, экологии и криологии
Сибирского отделения Российской академии наук

О стимулирующих надбавках научным сотрудникам на 2020 год

1. Общие положения

Фонд стимулирующих надбавок для научных сотрудников Института (далее – Фонд) является частью фонда выплат стимулирующего характера, финансируемого за счет средств, выделяемых Федеральным агентством научных организаций из федерального бюджета Российской Федерации. Стимулирующие надбавки научным сотрудникам выплачиваются ежемесячно по итогам предыдущего года. Итоги, по показателям выполнения государственного задания, подводятся после проведения экспертизы государственного задания в информационной системе Минобрнауки России в соответствии с письмом «О формировании отчетов» от 16.01.2018 №007-18.1.2-11/СК-4 и «О корректировке государственного задания с учетом методики расчета комплексного балла публикационной результативности» от 14.08.2020 № МН-08/6-СК.

Стимулирующая надбавка научным сотрудникам устанавливается при условии рекомендации темы в Информационной системе Минобрнауки России (Система управления НИР) к продлению на очередной год и плановый период.

2. Показатели для установления стимулирующих надбавок научным сотрудникам

Для расчета стимулирующих надбавок научным сотрудникам используется перечень следующих показателей:

2.1. Публикации

В расчет стимулирующих надбавок принимаются публикации в рецензируемых журналах индексируемых в базе данных Web of Science (WOS), Scopus и РИНЦ (список ВАК, RSCI WOS), имеющие DOI, вошедшие в отчет по государственному заданию, прошедшие оценку качества и имеющие баллы, определенные по формуле 1 (Приложение 2) оценки качества публикаций Информационной системы Минобрнауки России за отчетный год.

В том числе:

- 1 балл публикации WOS равен 1 баллу стимулирующей надбавки;
- 1 балл публикации Scopus равен 1 баллу стимулирующей надбавки;
- 1 балл публикации РИНЦ (RSCI WOS) равен 1 баллу стимулирующей надбавки;
- 1 балл публикации РИНЦ (список ВАК) равен 0,4 балла стимулирующей надбавки.

Для младших научных сотрудников, научный стаж работы которых, меньше 5 лет - 1 балл публикации РИНЦ (RSCI WOS, список ВАК) равен 1 балла стимулирующей надбавки,

2.2. Монографии

Монографии, изданные по теме государственных заданий, соответствующие п. 3.2.4.3.1.1 ГОСТ 7.60-2003 «Межгосударственный стандарт. Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу издания. Основные виды термины и определения», утв. Постановлением Госстандарта России от 25 ноября 2003 г. № 331-ст., имеющие международный книжный номер ISBN, изданные тиражом более 299 экз., подготовленные под редакцией, при авторстве или соавторстве работников организации и зарегистрированные в Российской книжной палате (в соответствии с указами Президента России от 16.09.2014г. №631 «О международной стандартной нумерации изданий» и от 09.12.2013 №894 «О некоторых мерах по повышению эффективности деятельности государственных средств массовой информации», а также Федерального закона № 77-ФЗ от 29.12.1994г. «Об обязательном экземпляре документов»), учитываются из расчета - 1 балл публикации WOS равен 1 баллу стимулирующей надбавки за одно издание; если в зарубежном издании не указан тираж, необходимо привести DOI.

2.3. Сборники, справочники, атласы, каталоги, энциклопедии, словари, научные комментарии к собраниям сочинений (не более 1) соответствующие п. 3.2.4.3.1.2 ГОСТ 7.60-2003 «Межгосударственный стандарт. Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу издания. Основные виды термины и определения», утв. Постановлением Госстандарта России от 25 ноября 2003 г. № 331-ст., изданные тиражом более 499 экз., в изданиях, имеющих международные индексы ISBN, ISSN, учитываются из расчета 1 публикация - 0,1 балла;

При этом монографии, сборники, справочники, атласы, каталоги, энциклопедии, словари, научные комментарии к собраниям сочинений могут быть засчитаны в качестве отчетных материалов только в случае наличия в них аффилиации Института.

2.4. Защита диссертаций, выполненная в рамках основных видов деятельности в соответствии с Уставом Института, учитывается из расчета:

- кандидатская, защищенная до 30 лет – 1 балл;
- докторская, защищенная до 40 лет – 2 балла.

2.5. Стимулирующие надбавки научным сотрудникам до 39 лет

Учитывается индивидуальный важнейший результат по Государственному заданию Института, вошедший в важнейшие результаты СО РАН – 1 балл.

2.6. При установлении стимулирующих надбавок научных сотрудников, работающих по совместительству, в расчет принимаются только те показатели, которые получены в результате выполнения темы государственного задания Института, официально к нему отнесены и числятся в базе WOS, Scopus и РИНЦ (список ВАК, RSCI WOS).

3. Процедура расчета стимулирующих надбавок

Данные, для расчета индивидуальных показателей, представляются директору Института заместителем директора Института по науке и ученым секретарем Института из Информационной системы Минобрнауки России.

Стоимость одного балла в денежном выражении определяется путем деления суммы фонда стимулирующих надбавок на общую сумму баллов оценки качества публикаций Института за отчетный период, включенных в отчет по выполнению государственного задания Института и прошедших экспертизу Минобрнауки России, согласно п.п. 2.1., 2.2.

Величина стимулирующей надбавки научного сотрудника определяется путем умножения стоимости 1 балла на количество баллов научного сотрудника, определенных по формулам 2 и 3 (Приложение 2) оценки качества публикаций Информационной системы Минобрнауки России за отчетный год за все публикации, вошедшие в отчет по выполнению государственного задания Института и прошедшие оценку качества.

Приложение 2 к Положению об оплате труда

Оценка качества публикаций по бальной системе производится в соответствии с формулой, которая используется для расчета в Информационной системе Минобрнауки России (Система управления НИР):

$$\text{ОКП публикации} = \frac{\text{БК}}{N} \times \left(\frac{\text{АНО}}{\text{КА}} + \frac{\text{АНО}_n}{\text{КА}_n} \right) \quad (1)$$

Оценка качества публикаций научного сотрудника (автора) публикации:

$$\text{ОКП автора} = \frac{\text{БК}}{N} \times \left(\frac{\text{АНО}}{\text{КА}} \right) \quad (2)$$

где: ОКП – оценка качества публикации;

БК – балл квартиля;

N – количество всех авторов публикации;

АНО - автор публикации от научной организации (АНО =1);

КА – количество аффилиаций автора публикации.

Балл квартиля для настоящей формулы определяется как:

- 1) Публикация в журнале с квартилем Q1 – 19,7 баллов;
- 2) Публикация в журнале с квартилем Q2 – 7,3 баллов;
- 3) Публикация в журнале с квартилем Q3 – 2,7балла;
- 4) Публикация в журнале с квартилем Q4 – 1 балла;
- 5) Публикация в журнале Scopus (S) – 1 балл;
- 6) Публикация в журнале (R) - 0,75 балла;
- 7) Публикация в журнале ВАК (V) - 0,5 балла;
- 8) Монографии (В) – зарегистрированные в Российской книжной палате – 1 балл.

Пример 1:

Научная публикация – Автор-1 (Институт), Автор-2 (Институт), Автор-3 (Институт, Университет) опубликована в журнале с квартилем Qn (Qn=3)

$$\text{ОКП публикации} = \frac{3}{3} \times \left(\frac{1}{1} + \frac{1}{1} + \frac{1}{2} \right) = 1 \times (1 + 1 + 0,5) = 1 \times 2,5 = 2,5 \text{ балла}$$

$$\text{ОКП автора1} = \frac{3}{3} \times \left(\frac{1}{1} \right) = 1 \times 1 = 1 \text{ балл}$$

$$\text{ОКП автора2} = \frac{3}{3} \times \left(\frac{1}{1} \right) = 1 \times 1 = 1 \text{ балл}$$

$$\text{ОКП автора3} = \frac{3}{3} \times \left(\frac{1}{2} \right) = 1 \times 0,5 = 0,5 \text{ балла}$$

Пример 2:

Научная публикация – Автор-1 (Институт), Автор-2 (Институт, Университет)
опубликована в журнале ВАК (V):

$$\text{ОКП} = \frac{0,5}{2} \times \left(\frac{1}{1} + \frac{1}{2} \right) = 0,25 \times (1 + 0,5) = 0,25 \times 1,5 = 0,375$$

$$\text{ОКП}_{\text{автора1}} = \frac{0,5}{2} \times \left(\frac{1}{1} \right) = 0,25 \times 1 = 0,25 \text{ балла}$$

$$\text{ОКП}_{\text{автора2}} = \frac{0,5}{2} \times \left(\frac{1}{2} \right) = 0,25 \times 0,5 = 0,125 \text{ балла}$$

Расчет итоговой стимулирующей надбавки научного сотрудника:

$$\text{ОКП}_{\text{АО}} = \text{ОКП}_{\text{АОWoS}} \times K_{\text{WoS}} + \text{ОКП}_{\text{АОScopus}} \times K_{\text{Scopus}} + \text{ОКП}_{\text{АОРИНЦ (RSCI WoS)}} \times K_{\text{РИНЦ (RSCI WoS)}} + \text{ОКП}_{\text{АОРИНЦ (список ВАК)}} \times K_{\text{РИНЦ (список ВАК)}}, \quad (3)$$

где $\text{ОКП}_{\text{АО}}$ – оценка качества публикации научного сотрудника (автора) оплачиваемая; K коэффициент по п.п. 2.1., 2.2 Положения о стимулирующих надбавках.

Итоговая стимулирующая надбавка научного сотрудника = $\text{ОКП}_{\text{АО}} \times$ стоимость 1 балла, руб.

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ НАУКИ
ИНСТИТУТ ПРИРОДНЫХ РЕСУРСОВ, ЭКОЛОГИИ И КРИОЛОГИИ
СИБИРСКОГО ОТДЕЛЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК
(ИПРЭК СО РАН)**

ПРИКАЗ
(распоряжение)

Номер документа	Дата составления
11	11.03.2021г.

О внесении дополнений в Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института природных ресурсов, экологии и криологии Сибирского отделения Российской академии наук от 05.04.2018 г. №14

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Дополнить п/п 4.1 п. 4 Положения об оплате труда п/п «е», следующего содержания:
е) выплаты за чтение лекций, проведение семинаров, научное руководство аспирантами.

Надбавка за чтение лекций, проведение семинаров выплачивается по представлению заведующего аспирантурой (исполняющего обязанности заведующего аспирантурой), сумма надбавки зависит от количества отработанных часов, рассчитанных от оклада сотрудника.

Надбавка научному руководителю за руководство аспирантами устанавливается из расчета 50 часов в год на одного аспиранта.

2. Остальные пункты Положения и Приложения к Положению остаются без изменений.

3. Контроль за исполнением Положения об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института природных ресурсов, экологии и криологии Сибирского отделения Российской академии наук от 05.04.2018 г. №14 оставляю за собой.

ВРИО директора ИПРЭК СО РАН

Михеев И.Е.

Визы:

Главный бухгалтер И.В.Иванова

Спец. ОК Е.А.Евдокимов