

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
Института леса Карельского НЦ РАН

«14» февраля 2015 г. М.В. Медведева

УТВЕРЖДАЮ

Директор
Института леса Карельского НЦ РАН

«14» февраля 2015 г. А.М. Крышень

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

Федерального государственного бюджетного учреждения Института леса Карельского научного центра Российской академии наук

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее положение об оплате труда работников (далее Положение) ИЛ КарНЦ РАН (далее Институт) разработано в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 г. № 583 и Приказом ФАНО России от 25.11.2014 г. №38н.
- 1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников за счет всех источников финансирования (федеральный бюджет, дополнительное бюджетное финансирование в т.ч. за счет средств, полученных от сдачи в аренду федеральной собственности, гранты научных фондов, доходы от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности предусмотренной уставом Института и др.).
- 1.3. Система оплаты труда призвана стимулировать эффективность и качество работы в выполнении задач, определенных уставом Института, обеспечивать достойный уровень материального обеспечения работников в соответствии с квалификацией, результативностью труда и реально отработанным рабочим временем.
- 1.4. Система оплаты труда работников Института устанавливается коллективным договором и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Института.
- 1.4. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера (включая оказание материальной помощи), перечень которых определяется коллективным договором и иными локальными нормативными актами Института.
- 1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.
- 1.7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.
- 1.8. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в соответствии с ранее применявшейся системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.
- 1.9. Администрацией Института по согласованию с Ученым советом и профсоюзным органом создается комиссия по подготовке локальных документов по системе оплаты труда и решению связанных с этим вопросов.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Система оплаты труда работников Института устанавливается с учетом:

- отнесения занимаемых должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ), приводимым в едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих или в профессиональных стандартах;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера за особые условия труда;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 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, ведомственных и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников, устанавливаются директором Института на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

В случае если должности работников, включенные в профессиональные квалификационные группы (ПКГ), не структурированы по квалификационным уровням, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются по ПКГ.

Размеры окладов (должностных окладов) работников по ПКГ/квалификационным уровням, устанавливаемые в соответствии с законодательством РФ и с учетом постановления Правительства РФ от 05.08.2008 г. №583, приведены в Приложении №1 к настоящему Положению.

2.3. Основные условия оплаты труда и условия их изменения устанавливаются трудовым договором, заключаемым директором Института с работником при приеме на работу.

Изменения в основные условия оплаты труда оформляются дополнительным соглашением, прилагаемым к трудовому договору.

2.4. Повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов устанавливаются для дифференциации окладов работников в пределах соответствующей ПКГ, в том числе с учетом сложности трудовых функций, особых требований к квалификации в области, соответствующей профилю Института.

При установлении персонального повышающего коэффициента к окладу работника учитываются уровень его профессиональной подготовки, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стаж работы в Институте и другие факторы.

Применение повышающего коэффициента не образует новый оклад, в связи с чем выплаты стимулирующего характера устанавливаются без учета повышающего коэффициента.

Размеры должностных окладов конкретному работнику с учетом повышающих коэффициентов не должны превышать минимальных размеров должностных окладов более высокой ПКГ.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства устанавливаются выплаты компенсационного характера.

3.2. В соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.11.2007г. №822 работникам Института могут быть назначены следующие выплаты компенсационного характера:

- а) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- в) 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);
- г) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами.

3.3. Оплата труда работников Института, занятых на работах с вредными, опасными и особыми условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

3.4. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

3.5. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам Института устанавливается доплата по соглашению сторон.

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

3.7. К заработной плате работников Института применяются процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работников Института за выполненную работу в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.11.2007г. №818 устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за образцовое качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

На указанные выплаты стимулирующего характера направляется не менее 30% средств на оплату труда, формируемых за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета

4.3. При назначении работникам выплат стимулирующего характера учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Института;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Института

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие работника в выполнении особо важных работ, мероприятий.

4.4. Стимулирующие выплаты производятся:

- заместителям директора, главному бухгалтеру, ученому секретарю и другим работникам, подчиненным директору непосредственно - по решению директора Института;
- руководителям структурных подразделений и иным работникам, подчиненным заместителям директора – по представлению заместителей директора;
- остальным работникам Института – по представлению руководителей структурных подразделений.

4.5. Стимулирующие выплаты для научных работников устанавливаются с учетом достижения показателей и критериев эффективности труда, при этом принимаются во внимание:

- трудовой вклад научного работника в выполнение проводимых учреждением научно-исследовательских работ (в составе временных творческих коллективов);
- участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также участие в семинарах, проводимых Институтом, выступления по поручению руководства учреждения на конференциях и симпозиумах;
- публикационная активность в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, в журналах, индексируемых в наукометрических базах данных;
- публикации по профилю научной деятельности 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, патентов на них;
- участие в методической работе и инновационной деятельности Института;
- освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;
- использование новых эффективных технологий в процессе работы;
- успешное выполнение планов научно-исследовательских работ и других работ исследовательского характера за определенный срок (месяц, квартал, год) или по завершении работы;
- достижения в инновационной деятельности Института;
- выполнение особо важных и срочных работ.

4.6. Конкретный размер стимулирующей выплаты может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.

4.7. Размеры и условия выплат стимулирующего характера различным категориям работников (руководители, научные работники, научно-технический персонал, административно-управленческий персонал) устанавливаются локальными нормативными актами (Приложение 2 и Приложение 3 к настоящему Положению). Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничивается.

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

5.1. Условия оплаты труда директора Института определяется трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013г. №329.

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

5.3. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера Института устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада директора приказами по институту.

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

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

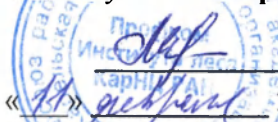
5.6. Заместители директора и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами 3 и 4 настоящего Положения в зависимости от условий их труда.

6. Прочие выплаты

В пределах имеющихся средств экономии фонда оплаты труда работникам может оказываться материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор Института на основании мотивированного заявления работника. Порядок оказания материальной помощи устанавливается приказом директора Института с учетом мнения представительного органа работников.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
Института леса Карельского НЦ РАН


М.В. Медведева
«14» декабря 2015 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор
Института леса Карельского НЦ РАН


А.М. Крышень
«14» декабря 2015 г.

**Размеры окладов (должностных окладов)
по профессиональным квалификационным группам/квалификационным уровням**
(с учетом установленных приказами по ИЛ КарНЦ РАН №46к от 18.10.13 и №45 от 1.10.13)

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень	Оклад, руб.
1. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня		
1.1	4 квалификационный уровень - стажер-исследователь	12 686
2. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников третьего уровня:		
2.1	1 квалификационный уровень – инженер, инженер л/х*, биолог, почвовед, физик, химик	12 686
2.2	2 квалификационный уровень - ст. инженер, ст.инженер л/х, ст.биолог, ст.почвовед, ст.физик, ст.химик	14 588
2.3	3 квалификационный уровень – вед.инженер, вед.инженер л/х, вед.биолог, вед.почвовед, вед.физик, вед.химик	15 856
2.4	4 квалификационный уровень - гл. инженер, гл.инженер л/х, гл.биолог, гл.математик, гл.физик, гл.химик	18 013
3. Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений:		
3.1	1 квалификационный уровень - младший научный сотрудник	14 588
	младший научный сотрудник, к/н*	17 589
	научный сотрудник	16 744
	научный сотрудник, к/н	19 744
3.2	2 квалификационный уровень – старший научный сотрудник	19 282
	старший научный сотрудник, к/н	22 282
	старший научный сотрудник, д/н*	26 282
3.3	3 квалификационный уровень - вед.научный сотрудник, д/н	29 198
	вед.научный сотрудник, к/н	25 198
3.4	4 квалификационный уровень - заведующий лабораторией, к/н	28 496
	заведующий лабораторией, д/н	32 496
	главный научный сотрудник, д/н	32 496
	ученый секретарь, к/н	28 496
	ученый секретарь, д/н	32 496
4. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
4.1	1 квалификационный уровень - секретарь	10 783
4.2	2 квалификационный уровень - помощник руководителя	16 744

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень	Оклад, руб.
	5. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
5.3	3 квалификационный уровень старший бухгалтер	14 589
5.4	4 квалификационный уровень ведущий бухгалтер, вед. специалист по ОТ	17 917 15 856
	6. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	
6.2	2 квалификационный уровень (главный специалист), гл. специалист по кадрам, гл. программист	18 013

*Примечания: л/х – лесного хозяйства; к/н – кандидат наук; д/н – доктор наук



СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома ИЛ КарНЦ РАН

М.В. Медведева

«25» Сентября 2013 г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор ИЛ КарНЦ РАН

А.М. Крышень

«25» Сентября 2013 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о видах, порядке и условиях применения выплат стимулирующего характера
научным работникам и руководителям

Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Института леса Карельского научного центра Российской академии наук

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Положение разработано в соответствии с нормами трудового законодательства РФ, постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 г. № 583 и Постановлением Президиума РАН № 652 от 23.12.2008 «О выплатах стимулирующего характера научным работникам и руководителям научных учреждений РАН».

Выплаты стимулирующего характера призваны обеспечить повышение результативности деятельности руководителей и научных работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института леса Карельского научного центра Российской академии наук (далее - руководители и научные работники института) при выполнении уставных задач ИЛ КарНЦ РАН, стимулировать концентрацию их усилий на достижение результатов, соответствующих мировому уровню по приоритетным направлениям науки, привлечение к исследованиям талантливой молодежи, развитие ее творческой активности.

Средства на выплаты стимулирующего характера научным работникам и руководителям предусматриваются в размере 2/3 от экономии основного фонда оплаты труда института.

II. ВИДЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ.

1. В институте устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера руководителям и научным работникам, финансируемых за счет средств, выделяемых из федерального бюджета РФ: премии, стимулирующие надбавки, рейтинговые стимулирующие надбавки (ПРНД).

Размер средств, направляемых *на премирование*, должен составлять **не менее 15%** фонда стимулирующих выплат для научных работников.

Размер средств, направляемых *на стимулирующие надбавки* (п.1.2.2-п.1.2.6), должен составлять **не менее 35%** фонда стимулирующих выплат для научных работников.

Размер средств, направляемых *на рейтинговые стимулирующие надбавки*, должен составлять **не более 50%** фонда стимулирующих выплат для научных работников (без учета надбавок за выполнение особо важных работ).

1.1. Премии:

1.1.1. Премияльные выплаты научным работникам устанавливаются по итогам выполнения научно-исследовательских работ на основании приказа по институту по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения:

- за достижение высоких научных результатов мирового уровня;
- за качество и эффективность фундаментальных исследований, результаты которых вошли в ежегодные отчеты проблемных советов ОБН РАН, Отделения биологических наук и Президиума РАН по завершении работы, этапа;

- за своевременное и качественное исполнение научными работниками своих должностных обязанностей за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год) либо в разовом порядке;
- за разработку эффективных инициативных предложений по совершенствованию научной деятельности;
- за коммерциализацию результатов работ, выполненных за счет средств федерального бюджета, участие в выставках, достижения в инновационной деятельности научного учреждения и др.;
- за организацию и проведение всероссийских и международных научных съездов, конференций, симпозиумов, совещаний, семинаров;
- за участие в оргкомитетах всероссийских и международных съездов, конференций, симпозиумов, совещаний, проводимых другими организациями;
- за открытия и изобретения;
- за повышение профессионального уровня — защиту докторских и кандидатских диссертаций (после их утверждения);
- за новые опубликованные и внедренные методические разработки;
- за подготовку нормативных материалов в области природопользования, обладающих научной новизной и практической ценностью, рекомендованных Ученым советом института, после их опубликования;
- за пропаганду научных знаний – выступления и публикации в СМИ, чтение научно-популярных лекций (с предоставлением подтверждающих документов);
- за научное редактирование монографий, сборников НИР и материалов международных и всероссийских конференций, симпозиумов, совещаний;
- за многолетний добросовестный труд в связи с юбилеем.

1.1.2. Премии, устанавливаемые научным работникам на основании приказа по институту по результатам конкурсов, проводимых в институте в соответствии с положениями, принятыми Ученым советом.

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

1.1.4. Премии заместителю директора по науке и ученому секретарю института за достижение высоких показателей работы института устанавливаются по решению директора учреждения.

1.1.5. Премии директору института за достижение высоких показателей работы института устанавливаются по решению Российской академии наук из средств учреждения.

Размер премии конкретному работнику не ограничивается.

1.2. Стимулирующие надбавки:

1.2.1. 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.

Источником финансирования указанных надбавок является дополнительный фонд заработной платы, выделяемый научному учреждению в составе финансирования для проведения работ по соответствующим программам, решениям и др.

Надбавки за выполнение особо важных работ устанавливаются на основании приказа по институту, 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 института.

1.2.2. Надбавки молодым ученым - победителям конкурса на лучший проект (тему исследования, разработки и т.п.) проводимого в институте в соответствии с Положением, утверждаемым директором по согласованию с Ученым советом.

1.2.3. Надбавки молодым учёным за выполнение приоритетных работ по важнейшим направлениям научных исследований.

Надбавки выплачиваются молодому учёному, работающему в должности научного работника по основному месту работы, в том числе и на условиях неполной занятости (сторонние совместители и работники на внебюджетных ставках не учитываются).

На эти цели направляются средства из фонда стимулирующих надбавок в размере не менее 60% от суммы должностных окладов молодых учёных, работающих в ИЛ КарНЦ РАН.

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

1.2.5. Надбавки за выполнение дополнительных научно-организационных обязанностей.

Указанные надбавки устанавливаются научным работникам, выполняющим помимо научных исследований, значительные объёмы постоянных поручений научно-организационного характера (руководство секциями Ученого совета, научными и диссертационными советами и комиссиями, редактирование научных изданий, оппонирование диссертаций, участие в редколлегиях периодических научных изданий, рецензирование статей в периодических научных изданиях, подготовка отзывов на авторефераты диссертаций и т.п.)

1.2.6. 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.

1.3. Рейтинговые стимулирующие надбавки (ПРНД).

Рейтинговые надбавки устанавливаются в начале года на основе индивидуальных показателей результативности научной деятельности (ИПРНД) научных работников.

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

При установлении рейтинговых надбавок не учитываются квалификация научного работника или руководителя, сложность выполняемых им трудовых обязанностей, научное руководство исследованиями, поскольку эти показатели отражены в должностных окладах и доплатах за ученую степень.

Рейтинговые надбавки устанавливаются на срок, не превышающий одного года. Решение о рейтинговых надбавках принимается директором института.

III. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ НАУЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (ПРНД), ПОРЯДОК ИХ УЧЕТА

3.1. Индивидуальный показатель результативности научной деятельности работников является суммой баллов за последние три года, определяемых в соответствии с нижеприведенной методикой.

3.2. Результаты научной деятельности учитываются в индивидуальном ПРНД научного работника при условии, если они соответствуют требованиям трудового договора и плана НИР, определяющего тематику и содержание выполняемых им исследований.

3.3. В расчет индивидуального ПРНД научных работников, работающих по совместительству, должны приниматься только те результаты, которые получены при работе в организации — источнике выплат и официально к ней отнесены (наличие наименования института, как места выполнения работы, в публикациях, материалах конференций и иных результатах научной деятель-

ности, учитываемых при расчете индивидуального ПРНД). Для работников, поступивших на работу в институт не ранее, чем за три года до года выплаты надбавок стимулирующего характера, при расчете индивидуального ПРНД учитываются их результаты, полученные по основному месту работы.

	Кол-во баллов
Публикация статей в рецензируемых журналах¹:	
- российских из списка ВАК и зарубежных с индексом цитирования (ИЦ) 0,2 и более	ИЦ x 60
- журналах из списка ВАК с ИЦ менее 0,2	12
- рецензируемых журналах, не входящих в список ВАК	5
Публикация монографий и учебников с грифом Минобрнауки России (рекомендованные учебно-методическими объединениями)¹:	
- выпущенные Издательством “Наука” или поддержанные грантом РФФИ	объем в п.л. x 3
- имеющие шифр ISBN	объем в п.л. x 2
- переработанные издания	объем нового материала в п.л. x 2
Подготовка материалов для федеральных и региональных органов законодательной и исполнительной власти по их заявке¹:	
- федерального уровня	15
- регионального уровня	10
- муниципального уровня	5
Участие в конференциях¹:	
- устный доклад на российской конференции	4
- устный доклад на международной конференции ²	9
- приглашенный доклад на российской конференции	20
- приглашенный доклад на международной конференции ²	30
- стендовый доклад на российской конференции	2
- стендовый доклад на международной конференции ²	3
- участие в интернет-конференции	1
Разработка научно-образовательных курсов:	
- курс, читаемый впервые	20
- доработка курса	5
Патенты по результатам бюджетных НИР¹	30
Руководство соискателями ученой степени и дипломниками:	
- за руководство соискателем, защитившим канд. диссертацию	30
- если защита состоялась в течение года после окончания аспирантуры	+10
- за руководство дипломником	5
- за руководство дипломником, поступившим в аспирантуру или на работу в научную организацию или ВУЗ в год окончания ВУЗа	10

3.4. С целью повышения эффективности руководства научно-исследовательской работой, индивидуальный ПРНД руководителей научных подразделений устанавливается путем сложения

¹ Примечание — количество баллов, начисленное за статью, монографию, патент и т.д., подготовленные в соавторстве, делится на число соавторов. При расчете количества баллов за коллективную работу авторы из числа сотрудников ИЛ КарНЦ РАН могут устанавливать пропорции в зависимости от личного вклада каждого из авторов.

² Международной считается конференция, более 50% участников которой не являются гражданами РФ.

50 процентов индивидуального ПРНД, вычисленного по вышеприведенным правилам, и 75 процентов среднего ПРНД научных работников руководимых ими научных подразделений.

3.5. С целью закрепления в институте молодых исследователей, не являющихся аспирантами очной формы обучения, в течение 5 лет после окончания высшего учебного заведения их индивидуальный ПРНД устанавливается путем умножения индивидуального ПРНД, вычисленного по вышеприведенным правилам, на повышающий коэффициент 2. Для аспирантов, работающих в институте по срочным трудовым договорам, устанавливается повышающий коэффициент 3, который применяется в случае, если сотрудник был аспирантом не менее 4 календарных месяцев в рассматриваемом году.

IV. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ.

4.1. Надбавки, выплаченные за счет средств бюджетного (базового) финансирования включаются в расчет среднего заработка работника в порядке, установленном Постановлением Минтруда и соц. развития РФ, на них начисляются районный коэффициент и надбавки за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

4.2. Надбавки за счет средств дополнительного финансирования не включаются в расчет среднего заработка работника при начислении отпускных и выплат пособий по государственному социальному страхованию, районный и северный коэффициенты на эти виды надбавок начисляются.

4.3. Для начисления рейтинговых надбавок в срок, назначенный приказом директора института, собираются заявки от научных работников института для рассмотрения их единой комиссией по вопросам, связанным с оплатой труда работников ИЛ КарНЦ РАН.

Работник представляет руководителю научного подразделения для последующей передачи в комиссию по установлению выплат стимулирующего характера заявление с перечнем личных достижений и с приложением следующих материалов, подтверждающих эти достижения:

- публикации - оригиналы или ксерокопии первых страниц издания (с указанием авторов);
- устный доклад на конференции - сборник материалов (тезисов) и программа конференции;

приглашенный доклад - пригласительное письмо от оргкомитета, программа конференции.

курсы, читаемые в вузах, - справка, заверенная заведующим кафедрой, с указанием названия курса, года начала преподавания, количества семестров, категории слушателей (год обучения).

Приглашенным считается пленарный доклад на конференции, оргкомитет которой формируется за пределами г. Петрозаводска и более половины членов оргкомитета не являются сотрудниками Института леса.

Работы, депонированные в ВИНТИ, не являются статьями, опубликованными в журналах из списка ВАК, и при расчете ПРНД не учитываются.

Доклады, выполненные для слушателей летних школ и т.п., не являются докладами конференций и при расчете ПРНД не учитываются.

3.3. Комиссия в течение месяца после окончания срока подачи заявок выносит свое заключение о размере персональных надбавок с учетом индивидуальных ПРНД на заседание Ученого совета института.

В соответствии с решением Ученого совета издается приказ по институту об установлении надбавок стимулирующего характера.

Решения, касающиеся реализации процедуры назначения рейтинговых надбавок, включая общие размеры фонда, процедуру расчетов, список учитываемых конференций, монографий и лекционных курсов принимаются Ученым советом и директором института и предоставляются для ознакомления всем работникам организации.

Проект Положения рассмотрен и одобрен Ученым советом ИЛ КарНЦ РАН
(протокол заседания Ученого совета от «24» апреля 2013 г. № 6)



«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профкома
ИЛ КарНЦ РАН

М.В. Медведева

2009 г.



«УТВЕРЖДАЮ»

Директор ИЛ КарНЦ РАН

В.И. Крутов

2009 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке установления выплат стимулирующего характера
научно-техническому и административно-управленческому
персоналу Института леса Карельского научного центра РАН**

I. Общие положения

1.1. Надбавки к заработной плате устанавливаются администрацией Института по согласованию с Ученым советом и Профсоюзным органом, в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 г. № 583, Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 г. № 818, Постановлением Президиума РАН от 23.09.2008 г. № 530 и Уставом ИЛ КарНЦ РАН в целях повышения стимулирующей роли заработной платы в достижении результатов деятельности каждого сотрудника, повышения их вклада в организацию и проведение исследований, содержание и развитие материально-технической базы, повышения мотивации качественного труда, улучшения материального положения и усиления социальной защищенности работников.

1.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам административно-го, научно-технического и вспомогательного персонала, участвующим в управлении и проведении работ, предусмотренных проектами, договорами, грантами и др., соответствующих Уставу Института.

1.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам в конкретном размере (абсолютный размер или в процентном отношении к окладу) на определенный срок в виде надбавки к должностному окладу и в разовом порядке в виде премий по результатам работы или за высокие достижения в производственной деятельности.

1.4. Выплата надбавок осуществляется за счет экономии фонда заработной платы бюджетного (базового) финансирования и за счет средств дополнительного финансирования, получаемого институтом для выполнения федеральных, региональных и отраслевых программ, проектов российских и зарубежных фондов, международных проектов, хоздоговорных работ.

1.5. Размер надбавки за счет средств бюджетного финансирования устанавливается директором Института по представлению руководителей программ и подразделений, исходя из участия работника в выполнении указанных работ и должен составлять не менее 5% должностного оклада; максимальный размер не ограничивается.

1.6. Надбавки за счет средств дополнительного финансирования устанавливаются в виде фиксированной суммы на срок выполнения проекта или периодически по мере поступления финансирования, по представлению руководителя проекта.

1.7. Для целей стимулирования труда работников и поощрения за качественно выполненную работу размер средств может составлять 1/3 от экономии основного фонда оплаты труда.

II. Условия и основания для установления надбавок.

2.1. При определении размера выплат стимулирующего характера необходимо учитывать:

- успешное выполнение работником должностных обязанностей;
- инициативу и применение в работе новых форм и методов труда;
- организацию и подготовку мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- участие в выполнении особо важных работ;
- выполнение дополнительного объема работ одновременно с основными обязанностями;
- результат деятельности учреждения в целом;
- нарушение трудовой дисциплины (факт отсутствия на рабочем месте без уважительной причины и без санкции руководителя подразделения).

2.2. Надбавки к должностным окладам устанавливаются:

- за участие в выполнении особо важных исследований по государственным программам и проектам в рамках Программы фундаментальных научных исследований, в том числе работам, обеспечивающим содержание и развитие необходимой для их выполнения материально-технической базы учреждения;
- за выполнение дополнительного объема работ, связанных с проведением и обеспечением исследований по хозяйственным договорам, грантам российских и международных фондов на проведение исследований, разработок и др. работ, предусмотренным уставом учреждения;
- за высокую квалификацию и качество выполнения производственных заданий.

2.3. За содействие успешному выполнению дополнительных НИР работникам АУП (кроме научных сотрудников) устанавливаются надбавки к окладам в целом не превышающие 5% от общей суммы дополнительного финансирования, включаемой в накладные расходы.

III. Порядок установления стимулирующих выплат.

3.1. Надбавки, выплаченные за счет средств бюджетного (базового) финансирования включаются в расчет среднего заработка работника в порядке, установленном Постановлением Минтруда и соц. развития РФ, на них начисляются районный коэффициент и надбавки за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

3.2. Надбавки за счет средств дополнительного финансирования не включаются в расчет среднего заработка работника при начислении отпускных и выплат пособий по государственному социальному страхованию, районный и северный коэффициенты на эти виды надбавок начисляются.

IV. Прочие выплаты.

4.1. Работникам учреждения выплачиваются премии:

- за успешное выполнение планов НИР и др. работ исследовательского, административного и производственного характера за определенный срок (месяц, квартал, год);
- за достижение особо высоких результатов в производственной деятельности;
- за открытия и изобретения;
- за участие с устными докладами во всероссийских и международных научных съездах, конференциях, симпозиумах;
- за участие в подготовке нормативных материалов в области природопользования, обладающих научной новизной и практической ценностью;
- за опубликование монографий и статей в центральных и зарубежных журналах;
- за многолетний добросовестный труд в связи с юбилеем.

4.2. Премии работникам устанавливаются директором Института по представлению руководителей соответствующих программ и руководителей подразделений.

4.3. Прочие выплаты и поощрения социального характера (дополнительное премирование, материальная помощь работникам, в т.ч. пенсионерам, длительное время проработавшим в Институте) устанавливаются за счет и в пределах сумм прибыли, получаемой от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности Института.

«Положение...» рассмотрено и одобрено Ученым советом Института леса КарНЦ РАН (протокол № 2 от 06.02.2009 г).