УТВЕРЖДЕНО
приказом КарНЦ РАН
от 20 декабря 2018 г. № 167

ПОЛОЖЕНИЕ
о стимулирующих выплатах работникам Института прикладных математических исследований – обособленного подразделения Федерального государственного бюджетного учреждения науки Федерального исследовательского центра «Карельский научный центр Российской академии наук» (ИПМИ КарНЦ РАН)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о стимулирующих выплатах работникам Института прикладных математических исследований – обособленного подразделения Федерального государственного бюджетного учреждения науки Федерального исследовательского центра «Карельский научный центр Российской академии наук» (далее соответственно – Положение, ИПМИ КарНЦ РАН) разработано в соответствии с положениями Трудового Кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 05 августа 2008 г. № 583 «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 предусмотрена 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 приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2008 г. № 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», на основании приказов Федерального агентства научных организаций от 15 апреля 2016 г. № 16н «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений сферы научных исследований и разработок, подведомственных Федеральному агентству научных организаций», приказа КарНЦ РАН от 28 февраля 2018 г. № 44 «Об утверждении Положения об оплате труда работников КарНЦ РАН», приказа КарНЦ РАН от 30 ноября 2018 г. № 162 «Об утверждении Примерного положения о стимулирующих

выплатах работникам институтов – обособленных подразделений КарНЦ РАН», с учетом мнения представительного органа работников.

1.2. Выплаты стимулирующего характера призваны обеспечить повышение результатов деятельности работников ИПМИ КарНЦ РАН (далее - работники) при выполнении уставных задач 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.

1.3. Источниками финансирования выплат стимулирующего характера являются дополнительный фонд заработной платы, выделяемый ИПМИ КарНЦ РАН в составе финансирования для проведения работ по соответствующим программам, экономия субсидии, выделяемой на выполнение госзадания, и средства дополнительного финансирования, получаемого ИПМИ КарНЦ РАН для выполнения федеральных, региональных и отраслевых программ, проектов российских и зарубежных фондов, международных проектов, хоздоговорных работ после оплаты прямых затрат и обязательных платежей, связанных с приносящей доход деятельностью. Экономия фонда оплаты труда за счет временной нетрудоспособности может быть отнесена в Фонд выплат стимулирующего характера.

Средства для финансирования выплат стимулирующего характера, формирующиеся за счет субсидии на выполнение госзадания, могут быть израсходованы только для поощрения работ (в т.ч. публикация, регистрации объектов интеллектуальной собственности и др.), выполняемых по госзаданию КарНЦ РАН

1.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на срок, не превышающий одного года, могут выплачиваться ежемесячно или с иной периодичностью.

Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничены.

2. ВИДЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ, УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ИХ УСТАНОВЛЕНИЯ

2.1. В целях поощрения работников за выполненную работу и стимулирования к качественному результату труда работникам ИПМИ КарНЦ РАН могут устанавливаться следующие виды стимулирующих выплат:

- рейтинговые стимулирующие надбавки (для научных работников);
- надбавки стимулирующего характера;
- премиальные выплаты по итогам работы или иным основаниям.

2.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются в зависимости от выполнения показателей и критериев эффективности труда. При этом учитывается:

2.2.1. Для научных работников:

– трудовой вклад научного работника в выполнение проводимых в ИПМИ КарНЦ РАН научно-исследовательских работ в рамках государственного задания и планов научно-исследовательских работ, утвержденных в установленном порядке;

– публикация статей в периодических рецензируемых отечественных журналах и ведущих зарубежных изданиях, индексируемых в наукометрических базах данных;

– публикация монографий, книг, учебников, атласов, словарей, сборников статей и сборников материалов научных мероприятий и других изданий;

– наличие зарегистрированных объектов интеллектуальной собственности (патентов, свидетельств на базы данных, программ ЭВМ, ноу-хау и др.) и их внедрение;

– защита диссертаций;

– освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;

– организация и проведение научных мероприятий;

– участие в научных мероприятиях, проводимых ИПМИ КарНЦ РАН, выступления на конференциях и симпозиумах;

– участие в методической работе и инновационной деятельности ИПМИ КарНЦ РАН;

– использование новых эффективных технологий в процессе работы;

– непосредственное участие в конкурсах, экспериментальных группах;

– непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области научных исследований, грантов российских и международных фондов поддержки науки и научных и образовательных организаций, договорах гражданско-правового характера и других приносящих доход мероприятиях;

– успешное выполнение планов научно-исследовательских работ и других работ исследовательского характера за определенный срок (месяц, квартал, год) или по завершении работы (этапа);

– экспертная деятельность;

– выполнение особо важных и срочных работ.

2.2.2. Для научно-технических работников:

– трудовой вклад работника в выполнение проводимых работ ИПМИ КарНЦ РАН;

– участие работника в выполнении важных работ, научных мероприятий ИПМИ КарНЦ РАН;

– интенсивность труда;

– инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

– освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;

– использование новых эффективных технологий в процессе работы;

– успешное выполнение планов работ за определенный срок (месяц, квартал, год) или по завершении работы (этапа).

2.2.3. Для работников административно-управленческого и вспомогательного персонала учитывается:

– успешное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

– содействие в выполнении государственного задания и плана НИР, Программы фундаментальных научных исследований государственных академий наук, заданий федеральных органов исполнительной власти, проектов Программы фундаментальных научных исследований Президиума РАН, грантов российских и международных фондов поддержки науки, договоров, соглашений, контрактов;

– качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

– участие работника в выполнении важных работ, мероприятий, проводимых в ИПМИ КарНЦ РАН;

– выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса.

2.3. Выплаты стимулирующего характера директору ИПМИ КарНЦ РАН выплачиваются по решению председателя КарНЦ РАН с учетом достижения показателей эффективности деятельности ИПМИ КарНЦ РАН.

2.4. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора и ученому секретарю ИПМИ КарНЦ РАН выплачиваются по решению директора ИПМИ КарНЦ РАН и производятся в зависимости от условий их труда с учетом достижения показателей эффективности деятельности ИПМИ КарНЦ РАН.

2.5. Выплаты стимулирующего характера руководителям структурных подразделений (лабораторий, отделов, секторов, групп) ИПМИ КарНЦ РАН за достижение высоких показателей работы структурного подразделения устанавливаются по решению директора ИПМИ КарНЦ РАН.

2.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом директора ИПМИ КарНЦ РАН по представлениям заместителей директора, ученого секретаря, руководителей соответствующих программ (заданий, проектов, грантов), руководителей структурных подразделений, с указанием срока, на который установлена данная выплата, по истечению которого она снимается.

Размеры стимулирующих выплат пересматриваются в случаях:

– общей индексации оплаты труда работников КарНЦ РАН;

– изменения статуса работника (перевода его на другую должность или в другое подразделение);

– существенного изменения результативности труда работника (повышение или понижение этих показателей), подтвержденного мотивированным представлением руководителя структурного подразделения (лаборатории, отдела, сектора, группы).

Дата изменения размера стимулирующей выплаты указывается в приказе директора ИПМИ КарНЦ РАН.

Датой прекращения начисления стимулирующей выплаты является:

– дата окончания трудовых отношений;

– дата, указанная в приказе ИПМИ КарНЦ РАН о прекращении выплаты в связи со снижением интенсивности труда, не своевременным выполнением поставленных задач и др.;

– дата окончания фактического исполнения дополнительного объема работы.

2.7. Конкретный размер стимулирующей выплаты может определяться как в процентах к должностному окладу работника, так и в абсолютном размере; предельными размерами не ограничивается.

2.8. Выплаты за счет средств базового бюджетного финансирования (государственного задания КарНЦ РАН)

– включаются в расчет среднего заработка работника в порядке, установленном постановлением Министерства труда и социального развития РФ;

– учитываются при расчете всех видов отпускных, пособий по государственному социальному страхованию, пенсий и в других случаях, предусмотренных законодательством;

– на них начисляются районные и северные коэффициенты.

2.9. Выплаты за счет средств дополнительного финансирования не включаются в расчет среднего заработка работников при начислении отпускных и командировочных, но учитываются при начислении пенсий и выплат пособий по государственному социальному страхованию согласно действующему законодательству.

3. Рейтинговые стимулирующие надбавки для научных работников

3.1. Рейтинговые стимулирующие надбавки для научных работников ИПМИ КарНЦ РАН не являются обязательными и могут применяться для обеспечения повышения результативности деятельности научных работников.

Устанавливаются на основе индивидуального рейтинга, рассчитываемого на основе показателей работы научного работника за предыдущие два года. Источником финансирования стимулирующих надбавок является дополнительный фонд заработной платы, выделяемый Минобрнауки России на стимулирование результативности научных работников, и экономия субсидии, выделяемой на выполнение госзаданий.

Для аспирантов-очников, работающих в ИПМИ КарНЦ РАН по совместительству, устанавливается повышающий коэффициент **2**, который применяется, если сотрудник был аспирантом не менее **4** календарных месяцев в рассматриваемом году.

3.2. Для установления индивидуального рейтинга научного работника в ИПМИ КарНЦ РАН формируется постоянно действующая комиссия по установлению стимулирующих выплат научным работникам (комиссия). Персональный состав комиссии утверждается приказом директора ИПМИ КарНЦ РАН.

В состав комиссии в обязательном порядке включаются: заместитель директора по научной работе (председатель комиссии), руководители структурных подразделений, работник ИПМИ КарНЦ РАН, обеспечивающий внесение сведений

о результатах работы в информационную базу, представитель кадровой службы и представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

При необходимости в состав комиссии могут быть внесены изменения.

3.3. Определение показателей результативности научной деятельности

Индивидуальный рейтинг научных работников является суммой баллов, определяемых в соответствии с ниже приведенной методикой.

3.3.1. Публикации

За публикацию статей в рецензируемом научном журнале с импакт-фактором IF (источник: официальный сайт журнала, главная страница журнала в elibrary, mathnet или иные источники реферативной информации, согласованные с комиссией) устанавливается оценка, равная IFx100, но **не менее 20 и не более 100 баллов.**

При отсутствии IF журнала статье устанавливается **15 баллов**.

При наличии нескольких IF автор вправе выбрать максимальный, указав источник.

За публикации статей, вошедших в базу данных Web of Science (Scopus), устанавливать оценки **не менее 40 и не более 200 баллов** в зависимости от импакт-фактора журнала (издания).

За публикации статей в трудах конференций, вошедших в базы данных Web of Science или Scopus, устанавливаются следующие оценки: труды конференций с грифом ISBN - **20 баллов**, труды изданные как выпуск серии (с грифом ISSN или ISSN+ISBN) - **30 баллов**. Статьи, опубликованные по итогам конференций в журналах, входящих в базы данных WoS или Scopus, не отличать от инициативных авторских статей.

За публикации статей в других изданиях (сборники статей, труды конференций и др.) при условии их рецензирования, устанавливается оценка в **5 баллов**, а для статей молодого ученого – **7 баллов.**

Если статьи в других изданиях не проходят рецензирования, то устанавливается оценка в **3 балла**, а для молодого ученого – **4 балла.**

Публикации объемом ≤ 2 стр., опубликованные в журналах, материалах и докладах конференций, считать тезисами и не оценивать (за исключением специального решения комиссии).

Для статей, написанных в соавторстве, оценка за публикацию делится на количество авторов. Минимальная доля соавтора округляется **до 20%** от общего количества баллов за статью. Если соавторами научной статьи являются сотрудники другой организации, то дополнительное поощрение сотрудников ИПМИ КарНЦ РАН устанавливается специальным решением комиссии.

Статьи, не имеющие ссылки на ИПМИ КарНЦ РАН, как место работы автора, не оцениваются.

3.3.2. Монографии, учебники, учебные пособия

За монографии, изданные в научных издательствах, и учебники с грифом Минобрнауки (УМО), имеющие ссылку на ИПМИ КарНЦ РАН, устанавливается балл, равный объему монографии или учебника в условно-печатных листах, умноженному на **5**. За монографии и учебники, изданные другой организацией, устанавливается балл, равный объему монографии или учебника в условно-печатных

листах, умноженному на **3**, если в монографии или учебнике присутствует ссылка на место работы автора (ИПМИ КарНЦ РАН).

За учебные пособия без грифа УМО и имеющие ссылку на ИПМИ КарНЦ РАН устанавливается балл, равный числу условно-печатных листов пособия.

При соавторстве балл делится на общее число авторов.

Печатные издания, не имеющие ссылку на ИПМИ КарНЦ РАН, не оцениваются.

3.3.3. Конференции, симпозиумы, школы и другие научные мероприятия

За устный доклад на Всероссийском научном мероприятии – **4 балла**, за приглашенный (пленарный) доклад – **8 баллов**, за стендовый доклад молодого ученого – **1 балл**.

За устный доклад на региональном научном мероприятии – **2 балла**, за приглашенный (пленарный) доклад – **3 балла**.

За устный доклад на международной конференции – **6 баллов**, за приглашенный (пленарный) доклад – **12 баллов**, за стендовый доклад молодого ученого – **2 балла**. При наличии соавторов – аналогично п. 3.3.1.

3.3.4. Патенты, программы для ЭВМ или базы данных

За патент, являющийся результатом выполнения бюджетной (плановой) НИР института, устанавливается **50 баллов**, а за свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ или базы данных – **15 баллов** (одним из правообладателей должен быть КарНЦ РАН).

При соавторстве балл делится на общее число авторов.

Патенты, свидетельства о государственной регистрации программы для ЭВМ или базы данных, в которых КарНЦ РАН не является правообладателем, не оцениваются.

3.3.5. Руководство аспирантами, магистрами, дипломниками

За руководство соискателем ученой степени (сотрудником или аспирантом института), защитившим кандидатскую диссертацию, устанавливается **30 баллов**.

За руководство магистром (дипломником) при условии его последующего поступления в аспирантуру (на работу) института – **10 баллов**.

3.3.6. Научное редактирование монографий, учебников – **5 баллов**, учебных пособий и сборников научных трудов – **3 балла**, **рецензирование** статей в журналах из п. 3.3.1. – **2 балла**. Подготовка отзывов на монографии, авторефераты - **2 балла**.

3.3.7. Оппонирование кандидатской диссертации – **7 баллов**, докторской диссертации – **15 баллов**, подготовка отзыва ведущей организации (Института) – **5 баллов**.

3.3.8. Членство в диссертационном Совете, экспертном Совете (в т.ч. в научных фондах), редколлегиях рецензируемых журналов, председательство в ГАК и ГЭК вузов, с которыми институт имеет договоры или соглашения о сотрудничестве, – **5 баллов**.

3.3.9. Руководство научными проектами: РФФИ, РНФ, РГНФ, РФФИ-ОФИ, ОМН РАН, Президиума РАН, ФЦП, международными проектами – **15 баллов ежегодно** (без учета грантов на проведение научно-организационных мероприятий и приобретения технических средств); хоздоговорами и прочими проектами – **10 баллов**.

Руководство проектами, финансирование которых не ведется через КарНЦ РАН, не оценивается.

3.3.10. Ситуации, явно непредусмотренные данным положением, рассматриваются индивидуально на очередном заседании комиссии.

3.4. Процедура назначения рейтинговых надбавок

Для начисления рейтинговых стимулирующих надбавок научные сотрудники ИПМИ КарНЦ РАН представляют в комиссию индивидуальные отчеты о научной и научно-организационной работе за прошедший и текущий отчетные года, в котором приводится расчет индивидуального рейтинга согласно вышеизложенным принципам. На основе этих отчетов (после проверки комиссией) Ученый Совет ИПМИ КарНЦ РАН утверждает индивидуальные рейтинги. Определение индивидуальных рейтингов происходит **до 15 декабря** текущего года, их рассмотрение и вынесение решений – **не позднее 1 февраля** следующего года.

Ученый Совет ИПМИ КарНЦ РАН в целях более полного учета особенностей деятельности организации и ее кадрового состава по предложению комиссии вправе принять решение об установлении поправочных коэффициентов при определении баллов по каждому рейтинговому показателю.

Решения, касающиеся реализации процедуры назначения рейтинговых надбавок, включая общие размеры стимулирующего фонда, процедуру расчетов, соответствующие приказы предоставляются для ознакомления всем работникам ИПМИ КарНЦ РАН в установленном порядке.

4. Надбавки стимулирующего характера

4.1. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются работникам ИПМИ КарНЦ РАН:

– за трудовой вклад научного работника в выполнение проводимых в КарНЦ РАН научно-исследовательских работ в рамках государственного задания и планов научно-исследовательских работ, утвержденных в установленном порядке (в т.ч. в составе временных творческих коллективов);

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

– за непосредственное участие в выполнении грантов, конкурсных проектов, договорах гражданско-правового характера, экспериментальных группах и других приносящих доход мероприятиях;

– за интенсивность труда;

– за высокие результаты и качество выполняемых работ;

– за выполнение дополнительных научно-организационных обязанностей: руководство научными советами и комиссиями, работа в редакционных коллегиях, редактирование и рецензирование научных изданий и т.п. Указанные надбавки устанавливаются научным работникам, выполняющим помимо научных исследований, значительные объемы постоянных поручений научно-организационного характера;

– за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

– за выполнение функциональных обязанностей;

– за активную работу в области интеграции науки и образования;

– за выполнение научно-исследовательских работ по приоритетным направлениям научных исследований молодым ученым (до 35 лет включительно). Надбавки выплачиваются молодому ученому кандидату наук, работающему в должности научного работника по основному месту работы, в том числе и на условиях неполной занятости;

– молодым специалистам – выпускникам ВУЗов, принятым на работу в ИПМИ КарНЦ РАН.

5. Премиальные выплаты

5.1. Работникам ИПМИ КарНЦ РАН могу устанавливаться следующие премиальные выплаты:

- по итогам выполнения государственного задания, научно-исследовательских работ за соответствующий период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год); размер премии научным работникам по итогам работы за год зависит от количества статей, опубликованных со ссылкой на тему, выполняемую в рамках государственного задания;

– за достижение высоких научных результатов мирового уровня;

– за фундаментальные и теоретические исследования, результаты которых вошли в ежегодный доклад РАН;

– за высокие результаты и эффективность исследований;

– 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 участие в организации и проведении научных мероприятий (конференций, семинаров, симпозиумов, школ для молодых ученых и аспирантов и т.п.);

– по результатам конкурсов, проводимых в ИПМИ КарНЦ РАН и КарНЦ РАН, в соответствии с принятыми положениями;

– за содействие в выполнении государственного задания и плана НИР;

– за повышение профессионального уровня (защита кандидатской или докторской диссертации);

– за многолетний добросовестный труд в связи с юбилейными датами по возрасту.

5.2. При определении размера премии работнику основаниями для снижения ее размера или непредставления к премированию являются:

– некачественное и несвоевременное выполнение должностных обязанностей;

– несоблюдение установленных сроков для выполнения поручения руководства или должностных обязанностей, некачественное их выполнение при отсутствии уважительных причин;

– недостаточный уровень исполнительской дисциплины;

– низкая результативность работы;

– наличие дисциплинарных взысканий в период, за который производится премирование;

– несоблюдение требований Правил внутреннего распорядка для работников КарНЦ РАН.

5.3. Размеры премий конкретным работникам устанавливаются приказом директора ИПМИ КарНЦ РАН по представлениям заместителей директора, ученого секретаря, руководителей соответствующих программ (заданий, проектов, грантов), и (или) руководителей структурных подразделений.

Размер премии определяется с учетом участия работника в выполнении плановых работ, дополнительных заданий и особо важных поручений, и предельными размерами не ограничиваются.

Премия по итогам работы за определенный срок может быть выплачена работнику за фактически отработанное время в периоде, за который она назначена.

Работникам, уволенным в период, принятый в качестве расчетного для установления премии, премия за соответствующий период выплачивается за фактически отработанное время и с учетом личного вклада работника в результаты деятельности обособленного структурного подразделения.

Работники, поступившие на работу в течение периода, принятого в качестве расчетного для начисления премии, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

5.4. Премии выплачиваются работникам ИПМИ КарНЦ РАН, состоящим в трудовых отношениях с КарНЦ РАН на дату издания приказа о выплате премии.

Проект Положения рассмотрен и одобрен Ученым Советом ИПМИ КарНЦ РАН (протокол заседания от 26 ноября 2018 г. № 10).

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК ИПМИ КарНЦ РАН _____ О.В. Лукашенко