

Мнение профсоюзного комитета
Первичной профсоюзной организации
работников ИГХ СО РАН
от 09.10 2017г. протокол № 166
учтено
Председатель ПК, К.Г.-м.н.



В.М. Макагон

УТВЕРЖДАЮ
Директор ИГХ СО РАН, д.г.-м.н.



А.Б. Перепелов

Одобрено решением Ученого
совета ИГХ СО РАН

от 09.10 2017 г., протокол № 15

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института геохимии им. А.П. Виноградова Сибирского отделения Российской академии наук (ИГХ СО РАН)

№ 350 по Перечню организаций,
подведомственных ФАНО России,
утв. распоряжением Правительства РФ от 30.12.2013 г. № 2591-р

г. Иркутск
2017 г.

Общие положения

1. Настоящее Положение Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института геохимии им. А.П. Виноградова Сибирского отделения Российской академии наук (далее по тексту - ИГХ СО РАН), разработано в соответствии с положениями Трудового Кодекса Российской Федерации, Постановлений Правительства РФ от 22.04.2006 г. № 236 и от 05.08.2008 г. № 583, и «Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений сферы научных исследований и разработок, подведомственных Федеральному агентству научных учреждений», утвержденного приказом ФАНО России от 15.04.2016 г. № 16н.

2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников ИГХ СО РАН за счет всех источников финансирования и является локальным нормативным актом ИГХ СО РАН. Настоящее Положение утверждается директором ИГХ СО РАН с учетом мнения профсоюзного комитета Первичной профсоюзной организации работников ИГХ СО РАН (представительного органа работников ИГХ СО РАН).

3. Система оплаты труда ИГХ СО РАН призвана стимулировать повышение эффективности и качества труда работников ИГХ СО РАН в выполнении задач, определенных Уставом ИГХ СО РАН.

4. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда ИГХ СО РАН.

5. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с настоящим Положением и коллективным договором ИГХ СО РАН.

6. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников ИГХ СО РАН как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников ИГХ СО РАН, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

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.

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 применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

9. Заработная плата работников временных творческих коллективов устанавливается в пределах финансирования проекта (договора), для выполнения которого создается временный коллектив.

II. Порядок и условия оплаты труда работников ИГХ СО РАН

10. Система оплаты труда включает в себя размеры и порядок установления работникам ИГХ СО РАН:

- должностных окладов и тарифных ставок;
- выплат компенсационного характера за особые условия труда;
- выплат стимулирующего характера;
- повышающих коэффициентов к окладам (ставкам) по занимаемым должностям (профессиям) работников.

11. Размеры окладов (должностных окладов) работников ИГХ СО РАН устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), утверждаемых в установленном порядке.

Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам / квалификационным уровням приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

12. Оклады заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений, за исключением должностного оклада заместителя главного бухгалтера, устанавливаются на 10 - 20% ниже окладов (должностных окладов) руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений.

13. Размеры окладов работников ИГХ СО РАН, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым

тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (профессиональными стандартами).

Размеры окладов по разрядам выполняемых работ приведены в приложении № 2 к настоящему Положению.

14. Основные условия оплаты труда и условия их изменения устанавливаются трудовым договором, заключаемым директором ИГХ СО РАН с работником при приеме на работу.

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

15. Повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам) устанавливаются для дифференциации окладов (ставок) работников в пределах соответствующей ПКГ, а также рабочих профессий, в т. ч. с учетом сложности трудовых функций, особых требований к квалификации.

16. При установлении персонального повышающего коэффициента к окладу работника учитывается уровень профессиональной подготовки работника, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стаж работы в ИГХ СО РАН и другие факторы.

Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента для рабочих профессий – до 1,5.

17. С учетом условий труда работникам ИГХ СО РАН устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

18. Работникам ИГХ СО РАН устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

19. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 декабря 2007 г. N 822 и приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 20.02.2014 г. № 103н, работникам ИГХ СО РАН могут устанавливаться 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 засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

20. Оплата труда работников ИГХ СО РАН, 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.

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

22. 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 ИГХ СО РАН доплата устанавливается по соглашению сторон дополнительным соглашением к трудовому договору работника.

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

24. В районах с особыми климатическими условиями к заработной плате работников ИГХ СО РАН применяются:

- а) районные коэффициенты;
- б) процентные надбавки за стаж работы на предприятиях в южных районах Иркутской области и города Иркутска.

Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с действующим законодательством:

- районный коэффициент в размере 1,2 (Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 21.10.1969 г. № 421/26);

- процентная надбавка к заработной плате за трудовой стаж работы на предприятиях, расположенных в южных районах Иркутской области и

Красноярского края (Постановление Совета Министров СССР ВЦСПС от 24.09.1989 г. № 794).

Районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за работу на предприятиях, расположенных в южных районах Иркутской области, работникам ИГХ СО РАН начисляются на все виды выплат заработной платы.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

25. В целях поощрения работников ИГХ СО РАН 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 декабря 2007 г. N 818, работникам ИГХ СО РАН могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

26. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, могут направляться Институтом на выплаты стимулирующего характера. Объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30% средств на оплату труда, формируемых за счет средств федерального бюджета.

Решение о создании и размерах фонда, введении выплат стимулирующего характера, их размерах и условиях их осуществления принимаются Институтом самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, сформированного из всех источников на текущий год.

26.1. Фонд стимулирующих выплат Института делится на две части соответственно для научных работников и для научно-технических работников и работников общеинститутских служб ИГХ СО РАН пропорционально сумме должностных окладов по штатному расписанию.

26.2. Фонд стимулирующих выплат для научных работников делится на три равных части и выплачивается в равных долях с учетом эффективности работы:

- за 2 предшествующих года за ПРНД (80%) и за 7 предшествующих лет по результатам цитирования научных работ сотрудников (20%) (Приложение № 3);

- за предшествующий год с учетом показателей по привлечению внебюджетных средств, подготовке кадров высшей квалификации, образовательной деятельности, докладов на международных конференциях за рубежом (Приложение № 4);

- за эффективность работы текущего года с учетом особых достижений: преподавательской деятельности в ВУЗах, публикаций в высокорейтинговых журналах и публикационной активности текущего года. Оставшаяся часть фонда распределяется между лабораториями для премирования научных работников в соответствии с рейтингом лабораторий, который определяется как сумма индивидуальных показателей научных сотрудников, включающих результаты ПРНД (Приложение № 3) и результаты в соответствии с Приложением № 4.

26.3. Фонд стимулирующих выплат для научно-технических работников и работников общеинститутских служб ИГХ СО РАН делится на две части и выплачивается с учетом эффективности работы:

- за предшествующий год;
- по текущему году.

27. Стимулирующие выплаты для научных работников устанавливаются в соответствии с показателями и критериями эффективности труда работников ИГХ СО РАН (Приложения № 3, 4).

При установлении стимулирующих выплат для научных работников ИГХ СО РАН учитывается:

- трудовой вклад научного работника в выполнение проводимых учреждением научно-исследовательских работ;
- участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также участие в семинарах, проводимых учреждением, выступления на конференциях и симпозиумах;
- публикационная активность в отечественных и зарубежных периодических изданиях, индексируемых в международных информационно-аналитических системах научного цитирования Web of Science, Scopus;
- публикации в журналах с высоким импакт-фактором;
- публикации по профилю научной деятельности ИГХ СО РАН монографий и учебников;
- научное руководство бакалаврами, магистрантами, аспирантами, соискателями;
- организацию и проведение научных конференций, направленных на повышение авторитета и имиджа российской науки как внутри страны, так и за ее пределами;
- участие в выполнении грантов государственных и зарубежных научных фондов, договоров гражданско-правового характера и других приносящих доход мероприятиях;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области научных исследований;
- создание объектов интеллектуальной собственности, патентов на них;
- участие в разработке методик аналитических исследований и другой инновационной деятельности ИГХ СО РАН;
- 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 (квартал, год) или по завершении работы (этапа);
- выполнение особо важных и срочных работ.

28. Стимулирующие выплаты научно-техническим работникам научно-исследовательских лабораторий и работникам общеинститутских служб ИГХ СО РАН устанавливаются в зависимости от выполнения показателей и критериев эффективности труда:

- Приложение № 5, показатели и критерии эффективности труда научно-технических работников;
- Приложение № 6, показатели и критерии эффективности труда работников общеинститутских служб.

При установлении выплат стимулирующего характера научно-техническим работникам научно-исследовательских лабораторий и работникам общеинститутских служб ИГХ СО РАН учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью ИГХ СО РАН;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности ИГХ СО РАН;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

28.1. Для работников ИГХ СО РАН, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих стимулирующие выплаты устанавливаются в зависимости от выполнения показателей и критериев эффективности труда (Приложение № 6), а также за:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения ИГХ СО РАН);
- выполнение особо важных и срочных работ.

V. Условия оплаты труда директора ИГХ СО РАН, его заместителей, главного бухгалтера

29. Условия оплаты труда руководителя (директора) ИГХ СО РАН определяются трудовым договором с ним, заключаемым ФАНО России в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329.

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

31. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада директора ИГХ СО РАН соответствующими приказами последнего.

32. Выплаты стимулирующего характера директору ИГХ СО РАН производятся по решению Федерального агентства научных организаций РФ с учетом достижения показателей эффективности деятельности ИГХ СО РАН.

33. Директору ИГХ СО РАН устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом III настоящего Положения в зависимости от условий его труда.

34. Заместители директора ИГХ СО РАН и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами III и IV настоящего Положения в зависимости от условий их труда.

VI. Прочие выплаты

35. Прочие выплаты и поощрения социального характера устанавливаются директором ИГХ СО РАН за счет и в пределах сумм от прибыли, получаемой от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности ИГХ СО РАН и включают в себя:

- к юбилейной дате;
- в связи с уходом на пенсию;
- оказание материальной помощи работникам ИГХ СО РАН (в т. ч. в связи с рождением ребенка; пенсионерам, длительное время проработавшим в ИГХ СО РАН);
- другие социальные выплаты.

Осуществление выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, производится в соответствии с настоящим Положением и коллективным договором ИГХ СО РАН.










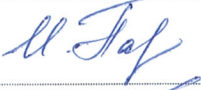

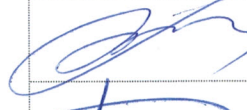



VII. Порядок согласования и утверждения настоящего Положения

Проект Положения выносится на рассмотрение Ученого совета ИГХ СО РАН и представляется на согласование с профсоюзным комитетом ППОР ИГХ СО РАН.

После одобрения Ученым советом ИГХ СО РАН и учета мнения профсоюзного комитета ППОР ИГХ СО РАН Положение утверждается директором ИГХ СО РАН.

Положение действует с 01.01.2018 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ИГХ СО РАН
РАЗРАБОТАНО КОМИССИЕЙ,
утвержденной приказом от 04.09.2017 г. № 29/ОД В СОСТАВЕ:**

	А.И. Непомнящих		В.Л. Таусон
	А.Е. Будяк		К.В. Чудненко
	И.Б. Хуснутдинов		А.А. Воронцов
	Л.М. Емельянов		А.Л. Финкельштейн
	И.В. Ладыгина		О.В. Зарубина
	И.Ю. Пархоменко		С.И. Дриль
	В.В. Власов		В.М. Макагон
	И.А. Елисеев		Л.Н. Одареева

Перечень приложений
к Положению об оплате труда работников ИГХ СО РАН от10.2017 г.

- Приложение № 1. Должностные оклады научных и научно-технических работников научно-исследовательских подразделений и общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих ИГХ СО РАН.
- Приложение № 2. Размеры окладов по разрядам выполняемых работ в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих ИГХ СО РАН.
- Приложение № 3. Расчет ПРНД и результатов цитируемости.
- Приложение № 4. Таблица показателей для расчета индивидуальных показателей результативности деятельности за предшествующий год.
- Приложение № 5. Таблица показателей и критериев эффективности труда научно-технических работников.
- Приложение № 6. Таблица показателей и критериев эффективности труда работников общеинститутских служб.
- Приложение № 7. Положение о молодом специалисте ИГХ СО РАН
- Приложение № 8. Перечень должностей, имеющих особое значение в деятельности ИГХ СО РАН, и требующих замещения должностного лица на время отпуска или отсутствия по другим уважительным причинам
- Приложение № 9. Расчет оплаты труда за руководство аспирантами
- Приложение № 10.....

Расчет ПРНД и результатов цитируемости

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

Основанием для учета данных при расчете индивидуального ПРНД является наличие наименования ИГХ СО РАН, как места выполнения работы, в публикациях.

С целью закрепления в научных учреждениях молодых научных работников и аспирантов очной формы обучения в течение 5 лет после окончания высшего учебного заведения их индивидуальный ПРНД устанавливается путем умножения индивидуального ПРНД на повышающий коэффициент, равный 2. Для молодых научных работников и аспирантов, находившихся в 5-летний период после окончания ВУЗа в отпуске по уходу за ребенком, 5-летний срок продлевается.

Для сотрудников, защитивших кандидатскую диссертацию в возрасте до 30 лет или докторскую диссертацию до 40 лет, устанавливается повышающий коэффициент, равный 2, в год защиты диссертации для кандидатов наук и в год утверждения ученой степени для докторов наук, а затем применяется повышающий коэффициент, равный 1,5, в течение последующих 2 лет.

ТАБЛИЦА ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЛЯ РАСЧЕТА ПРНД

№ п/п	Показатели расчета ПРНД	Баллы	Примечание
1.	Монографии и учебники	ПЛ×3 / ча	
2.	Учебные пособия	ПЛ×2 / ча	
3.	Атласы и карты	ПЛ×3 /ча	
4.	Патент	30	
5.	База данных, программы для ЭВМ	15	
6.	Статья в зарубежном и российском журналах	ИФ×55/ (ча+1)	С повышающим коэффициентом 2 для первого автора
7.	Статья в зарубежном и российском журналах без ИФ и материалы конференций включенные в Web of Science и Scopus	9/ча	
8.	Выполнение плана аналитических работ	15 каждому	представление зав. лабораторией, зав. аналитическим отделом

С 1 по 7 пункт – расчет за 2 последних года; 8 – расчет за 1 последний год

Сокращения:

ча – число авторов статьи, монографии или учебника, или разделов и глав издания.

ПЛ – число авторских печатных листов монографии или учебника, или разделов и глав издания

ИФ – импакт-фактор журнала (в случае, если журнал одновременно индексируется в базах Web of Sciences (IF) и Scopus (SJR), приоритет отдается ИФ базы Web of Sciences).

Дополнения и разъяснения по пунктам Таблицы показателей:

П. 1. Монография учитывается в ПРНД, если она издана научным издательством и имеет индекс ISBN. Учебник учитывается в ПРНД, если он имеет гриф Минобрнауки РФ и рекомендован учебно-методическими объединениями. Расчет авторских печатных листов проводится следующим образом:

- на полной странице издания (без рис. и табл.) подсчитывается кол-во знаков с пробелами,
- число знаков на полной странице делится на 1800 (кол-во знаков одной авторской страницы) и тем самым определяется кол-во авторских страниц на одной полной странице издания,
- кол-во авторских страниц на одной полной странице издания умножается на общее число страниц издания, подготовленных с участием автора (монографии, или главы и раздела) и тем самым определяется количество авторских страниц в издании,
- количество авторских страниц в издании делится на 22 (число страниц в авторском листе) и тем самым определяется количество авторских листов в издании.

П. 2, 3. Учебные пособия, атласы и карты учитываются в ПРНД, если они имеют индекс ISBN и изданы с указанием Института как места выполнения работы.

П. 4, 5. Патент, база данных и программы для ЭВМ учитываются в ПРНД, если они являются результатом выполнения плана НИР, с указанием Института как правообладателя.

П. 6. Для первого автора при расчете балла за публикацию применяется повышающий коэффициент 2.

Статья учитывается в ПРНД, если журнал включен в информационно-аналитические базы данных Web of Science Core Collection или Scopus. Другие публикации могут быть отнесены к Прочим достижениям и сведения по ним передаются в Премияльную комиссию.

1.2. Начисление баллов за цитирование. Расчет проводится на основе библиографии научных работ сотрудника с использованием информационно-аналитической базы данных Web of Science Core Collection. Подсчитывается общее число цитирования публикаций сотрудников Института, опубликованных **за последние 7 лет**, начиная с года, за который производится подсчет цитирований. Каждому автору цитируемой публикации (статьи, монографии, тезисов и пр.), независимо от числа авторов, за каждую библиографическую ссылку в базе данных Web of Science начисляется **1 балл**.

1.3. Для определения ПРНД и индекса цитируемости научных работников и руководителей создается комиссия. Состав комиссии по ПРНД обсуждается на заседании Ученого совета и утверждается приказом директора ИГХ СО РАН. В обязанности комиссии по ПРНД входит разработка и обоснование критериев оценки, сбор сведений о научной деятельности научных работников и руководителей в печатной форме с личной подписью и подписью руководителя структурного подразделения или в электронной форме, согласно разработанной комиссией по ПРНД и одобренной Ученым советом ИГХ СО РАН таблице показателей для расчета ПРНД.

Разработано комиссией в составе, утвержденном приказом от 04.09.2017 г.
№ 29/ОД

С целью повышения результативности деятельности научных работников ИГХ СО РАН по решению Ученого совета ежегодно проводится подсчет индивидуальных показателей результативности деятельности за предшествующий год:

**ТАБЛИЦА ДЛЯ РАСЧЕТА ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЗА ПРЕДШЕСТВУЮЩИЙ ГОД**

№	Показатель	Баллы
1	Защита кандидатской диссертации в течение 1 года после окончания аспирантуры	40
2	Защита кандидатской диссертации в возрасте до 30 лет	30
3	Защита кандидатской диссертации в возрасте после 30 лет	20
4	Защита докторской диссертации в возрасте до 40 лет	60
5	Защита докторской диссертации в возрасте после 40 лет	40
6	Научное руководство кандидатской диссертацией, защищенной в возрасте до 30 лет по тематике Института	15
7	Научное руководство кандидатской диссертацией, защищенной в возрасте после 30 лет по тематике Института	10
8	Руководство аспирантами, официально оформленное в ИГХ СО РАН (по представлению зав. аспирантурой)	15
9	Руководство соискателями, официально оформленное в ИГХ СО РАН (по представлению зав. аспирантурой)	10
10	Руководство дипломником (бакалавриат, специалитет и магистратура), официально оформленное в ИГХ СО РАН (по данным Об.1 и ОК)	5
11	Руководство и выполнение конкурсных проектов (Интеграционные, РФФИ (инициативные), Мин. науки, ФЦП, школа и т.д.) и х/д (руководитель делит средства по исполнителям за выполнение проектов), Σ и знаменатель в руб.	$\frac{\Sigma \times 30}{500000}$
12	Доклад сотрудника старше 35 лет (личное участие) на международной зарубежной конференции (совещании).	10
13	Доклад молодого сотрудника в возрасте до 35 лет (личное участие) на международной зарубежной конференции (совещании).	15
14	Создание нового стандартного образца (по представлению руководителя работ).	60

По пунктам 1-3 показатели не суммируются. Для определения результатов деятельности научных работников за предыдущий год создается комиссия. Состав комиссии обсуждается на заседании Ученого совета и утверждается приказом директора ИГХ СО РАН. В обязанности комиссии входит разработка и обоснование критериев оценки, сбор сведений о научной деятельности научных работников в электронной форме, согласно разработанной комиссией и одобренной Ученым советом ИГХ СО РАН таблице показателей.

Разработано комиссией в составе, утвержденном приказом ИГХ СО РАН от 04.09.2017 г. № 29/ОД

**ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА РАБОТНИКОВ АППАРАТА УПРАВЛЕНИЯ, АДМИНИСТРАТИВНО-ХОЗЯЙСТВЕННЫХ И ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ (общейинститутских служб)
ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

№ п/п	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
1	За интенсивность, напряженность труда (руководителям структурных подразделений)	Распоряжение директора ИГХ СО РАН	Обеспечение эффективного функционирования отделов для достижения целей организации и реализации уставной деятельности	ежемесячно	Устанавливается в процентах к окладу
2	За напряженность труда (специалистам)	Представление руководителя подразделения	Выполнение работ высокой напряженности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и нерегламентированных работ)	ежемесячно	Устанавливается в процентах к окладу
3	Надбавка за качество выполняемых работ	Представление руководителя подразделения	Своевременное предоставление документов (по отделам). Своевременная сдача месячной отчетности. Качественное выполнение работы и поручений руководителя, выполнение срочной работы	ежемесячно (устанавливается на квартал, год)	Рассчитывается в процентах к окладу (10 - 25)%; устанавливается фиксированной суммой
4	Премия по итогам работы за квартал	Представление руководителя подразделения	Своевременная сдача квартальной отчетности. Соблюдение сроков исполнения запроса руководства, ФАНО. Высокий уровень исполнения заданий руководителя подразделения и Института. Рациональное использование материальных средств для обслуживания оборудования и транспорта	квартал	В зависимости от фонда стимулирующих выплат фиксированной суммой
5	Премия по итогам работы за год, за достигнутые результаты	Представление руководителя подразделения	Высокое качество, своевременная сдача годовой отчетности. Выполнение государственного задания, достижение показателей по «Дорожной карте». Участие в комиссиях, безаварийная работа оборудования и транспорта	годовая	В зависимости от фонда стимулирующих выплат фиксированной суммой

6	Премия за месяц рабочим	Представление руководителя подразделения	Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок, своевременное техническое обслуживание оборудования и транспорта	ежемесячно	Фиксированная сумма
7.	Доплата за выполнение особо важных и срочных работ	Распоряжение директора, представление руководителя подразделения	Выполнение дополнительных разовых и особо важных, сложных работ, работ по поручению руководителя(сверх плана, выполнение договора, проектов)	по выполнению	Фиксированная сумма
8.	Премия разовая	Представление руководителя подразделения	Освоение и внедрение новых технологий в учете и работе, повышение квалификации и освоение новой специальности по тематике Института	при наличии	Фиксированная сумма

Разработано комиссией в составе, утвержденном приказом от 04.09.2017 г. № 29/ОД

Показатели и критерии эффективности труда научных работников
для установления выплат стимулирующего характера
в соответствии с приложениями № 3, 4 Положения об оплате труда работников ИГХ СО РАН

№ п/п	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
1	Рейтинговая стимулирующая выплата по показателям результативности научной деятельности (ПРНД)	Приказ директора ИГХ СО РАН по результатам расчета комиссии	Показатель результативности научной деятельности (ПРНД) за два предшествующих года (приложение № 3)	ежемесячно	Фиксированная сумма к должностному окладу в зависимости от индивидуального ПРНД
2	Рейтинговая стимулирующая выплата по показателям цитируемости	Приказ директора ИГХ СО РАН по результатам расчета комиссии	Показатель индекса цитируемости публикаций сотрудника за предшествующие семь лет	ежемесячно	Фиксированная сумма к должностному окладу в зависимости от индекса цитируемости
3	Премия за особые достижения (статьи в высокорейтинговых журналах с импакт-фактором выше 3; использование новых эффективных технологий в процессе работы; преподавательская деятельность в ВУЗе; выполнение особо важных, срочных и других работ)	Приказ директора ИГХ СО РАН по решению премиальной комиссии	Наличие особых достижений, представленных в премиальную комиссию	разовая	В зависимости от фонда стимулирующих выплат фиксированной суммой к заработной плате
4	Премия по результатам конкурса научно-исследовательских лабораторий ИГХ СО РАН	Приказ директора ИГХ СО РАН по представлению руководителей подразделений	Определяется как сумма индивидуальных показателей научных сотрудников в соответствии с рейтингом лабораторий, включающих результаты ПРНД (Приложение № 3) и результаты в соответствии с Приложением № 4	квартал	В зависимости от фонда стимулирующих выплат фиксированной суммой к заработной плате
5	Премия по результатам оценки эффективности деятельности научных работников ИГХ СО РАН по итогам работы за квартал	Приказ директора ИГХ СО РАН по решению премиальной комиссии	Успешное выполнение планов научно-исследовательских работ и других работ исследовательского характера	квартал	В зависимости от фонда стимулирующих выплат фиксированной суммой к заработной плате
6	Премия за публикационную активность в журналах, индексируемых в Web of Science и Scopus по итогам года	Приказ директора ИГХ СО РАН по результатам подсчета комиссии	Наличие и количество публикаций. Выполнение государственного задания на конец года, достижение показателей по «Дорожной карте» ИГХ СО РАН	разовая по итогам года	Фиксированная сумма к заработной плате в зависимости от количества публикаций

Разработано комиссией в составе, утвержденном приказом от 04.09.2017 г. № 29/ОД