

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ НАУКИ  
ИНСТИТУТ ФИЗИКИ ПРОЧНОСТИ И МАТЕРИАЛОВЕДЕНИЯ  
СИБИРСКОГО ОТДЕЛЕНИЯ  
РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК  
(ИФПМ СО РАН)

ПРИКАЗ

29.12.2023

№ 522-од

Томск

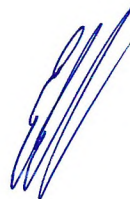
[ Об утверждении порядка и условия выплат  
стимулирующего характера ]

В соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации, приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование» от 01.02.2021 № 71, приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки» от 01.02.2021 № 72, иными нормами действующего трудового законодательства Российской Федерации, с учетом мнения представительного органа работников ИФПМ СО РАН (протокол от 19.07.2021 № 9)

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера работников федерального государственного бюджетного учреждения науки Института физики прочности и материаловедения Сибирского отделения Российской академии наук согласно Приложению № 1 к настоящему приказу.
2. Приложение № 1. вводится в действие с 01.01.2024 и действует до его отмены.

Директор Института  
д.т.н



Е. А. Колубаев

СОГЛАСОВАНО:

Заместитель директора по научной работе  
Заместитель директора по экономике  
Ученый секретарь  
Начальник ОЮКР  
Ведущий экономист



А.И. Дмитриев  
В.В. Роот  
Н.Ю. Матолыгина  
Н.М. Паньшина  
Т.А. Киселёва

Порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера работникам федерального государственного бюджетного учреждения науки Института физики прочности и материаловедения Сибирского отделения Российской академии наук

Без ограничения срока действия

**ОГЛАВЛЕНИЕ**

№ 1. Порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера научным сотрудникам за счет средств государственного задания.....	3
№ 2. Порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера заведующим научными лабораториями ИФПМ СО РАН .....	7
№ 3. Порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера инженерно-техническим работникам научных подразделений ИФПМ СО РАН .....	9
№ 4. Порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера работникам, относящимся к категории «служащие».....	11
№ 5. Порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера работникам, относящимся к категории «рабочие» .....	13
№ 6. Порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера членам дирекции ИФПМ СО РАН .....	15
№ 7. Порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера работникам профессорско-преподавательского состава отдела аспирантуры ИФПМ СО РАН.....	16
№ 8. Порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера работникам, принятым для выполнения проектов за счет внебюджетных источников финансирования .....	18
№ 9. Порядок и условия снижения и невыплаты премии по итогам работы.....	19

## **№ 1. Порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера научным сотрудникам за счет средств государственного задания**

1. В настоящем порядке устанавливаются перечень показателей работы научного сотрудника (показателей результативности научной деятельности) и методика определения индивидуального рейтинга для расчета выплат стимулирующего характера научным сотрудникам, являющимся руководителями или исполнителями проектов государственного задания ИФПМ СО РАН. Подтверждением участия научного сотрудника в выполнении проекта государственного задания ИФПМ СО РАН является распоряжение о составе исполнителей проекта, утвержденное директором Института.

2. Определение индивидуальных показателей работы научных сотрудников направлено на стимулирование увеличения их вклада в решение задач, поставленных в рамках Федеральных проектов «Развитие научной и научно-производственной кооперации» и «Развития кадрового потенциала в сфере исследований и разработок» Национального проекта «НАУКА». Перечень индивидуальных показателей работы научных сотрудников базируется на следующих целевых показателях Национального проекта «НАУКА»:

- целевой показатель 1.1 «Место РФ по удельному весу в общем числе статей в областях, определяемых приоритетами НТР, в изданиях, индексируемых в международных базах данных»;
- целевой показатель 1.2 «Место РФ по удельному весу в общем числе заявок на получение патента на изобретение, поданных в мире по областям, определяемым приоритетами НТР»;
- целевой показатель 2.1 «Численность ученых, работающих в России и имеющих статьи в научных изданиях первого и второго квартилей, индексируемых в международных базах данных».

3. Индивидуальный рейтинг научных сотрудников вычисляется как сумма баллов, определяемых в соответствии с нижеприведенной методикой, за два последних года, предшествовавших году выплаты стимулирующего характера. Выплаты стимулирующего характера осуществляются за результаты работ, выполненных по темам государственного задания ИФПМ СО РАН.

4. Определение индивидуальных показателей работы научного сотрудника, рекомендуемый порядок их учета:

4.1. Начисление баллов за публикации в рецензируемых научных изданиях.

Понятие «научное издание» включает в себя научные журналы, сборники трудов научных конференций, сборники научных статей различных авторов. Понятие «публикация» подразумевает: статью в научном журнале, в сборнике трудов конференции или в сборнике научных статей различных авторов.

Публикации в научных изданиях учитываются, если научное издание: (а) индексируется в наукометрических базах данных Web of Science (WoS), Scopus или РИНЦ; (б) имеет DOI. Тезисы докладов на конференциях при расчете баллов не учитываются.

Публикация научного сотрудника принимается к учету, если в этой публикации: (а) указана аффилиация научного сотрудника с ИФПМ СО РАН; (б) приведено указание на выполнение данного исследования в рамках государственного задания ИФПМ СО РАН.

Вычисление количества баллов научного сотрудника  $P_1$  за публикацию в научном издании осуществляется по формуле:

$$P_1 = R \times \frac{1}{N_1} \times \frac{1}{N_2},$$

где  $R$  – коэффициент, величина которого определяется рейтингом научного издания согласно методики Минобрнауки России,  $N_1$  – количество соавторов (из числа научных сотрудников) публикации с указанной (в публикации) аффилиацией ИФПМ СО РАН,  $N_2$  – количество аффилиаций автора (научного сотрудника) в статье.

Рейтинговый коэффициент  $R$  устанавливается для публикаций в следующих видах научных изданий:

- научное издание первого квартиля (Q1) согласно базе данных WoS;

- научное издание второго квартиля (Q2) согласно базе данных WoS;
- научное издание третьего квартиля (Q3) согласно базе данных WoS;
- научное издание четвертого квартиля (Q4) согласно базе данных WoS;
- научное издание, не имеющее квартиля, но индексируемое в WoS;
- научное издание, индексируемое в Scopus и неиндексируемое в WoS;
- журнал из RSCI WoS, индексируемый в Core Collection WoS и Scopus (по данным РИНЦ);
- журнал списка ВАК, не входящей в вышеперечисленные пункты (по данным РИНЦ);
- научно-популярное издание, индексируемое в базе данных РИНЦ.

Значения рейтингового коэффициента  $R$  научных изданий определяются в соответствии с методикой Минобрнауки России по определению комплексного балла публикационной результативности, утверждаются приказом директора на основании решения Ученого Совета ИФПМ СО РАН.

При определении квартиля журнала выбирается максимальный в случае, если журналу присвоен квартиль по нескольким направлениям. Квартиль журнала определяется на дату подачи сведений.

4.2. Начисление баллов авторам монографий или научным редакторам других неперидических изданий (сборников научных статей различных авторов), изданных в научных (научно-технических) издательствах. Учитываются издания указанного типа, имеющие DOI и индексируемые в базах данных WoS, Scopus, РИНЦ. Авторство монографии или научное редактирование другого неперидического издания должно подтверждаться указанием такого статуса научного сотрудника в выходных данных издания.

Вычисление количества баллов научного сотрудника  $P_2$  за авторство или научное редактирование неперидического издания осуществляется по формуле:

$$P_2 = \frac{M_2 \times R_b}{N},$$

где  $M_2$  – максимальное количество баллов, начисляемое за авторство или научное редактирование неперидического издания,  $R_b$  – коэффициент, величина которого определяется рейтингом научного издания,  $N$  – количество авторов или научных редакторов, работающих в ИФПМ СО РАН по основному месту работы по состоянию на последний день официального срока представления сведений ученому секретарю ИФПМ СО РАН.

Максимальное количество баллов:  $M_2 = 40$  баллов.

Значение рейтингового коэффициента  $R_b$ :

за авторство (научное редактирование) неперидического издания, индексируемого в базах данных WoS и/или Scopus и имеющего DOI	$R_b=1.0$
за авторство (научное редактирование) неперидического издания, индексируемого в РИНЦ и имеющего DOI	$R_b=0.5$

4.3. Начисление баллов за патенты. Принимаются к учету полученные патенты, правообладателем которых является ИФПМ СО РАН, и в описании патента содержится указание на государственное задание ИФПМ СО РАН.

Вычисление количества баллов научного сотрудника  $P_3$  за получение одного патента осуществляется по формуле:

$$P_3 = \frac{M_3 \times R_r}{N},$$

где  $M_3$  – максимальное количество баллов, начисляемое за один полученный патент,  $R_r$  – коэффициент, величина которого определяется уровнем патента,  $N$  – количество соавторов патента с указанной аффилиацией ИФПМ СО РАН.

Максимальное количество баллов за один полученный патент:  $M_3 = 24$  балла.

Значения рейтингового коэффициента  $R_r$  патента:

Зарубежный / международный патент	$R_r=1.0$
Российский патент	$R_r=0.4$
Иные РИД, имеющие государственную регистрацию	$R_r=0.2$

4.4. Начисление баллов за научное руководство (консультирование) соискателями ученой степени. Начисление баллов производится при условии защиты диссертации в одном из следующих случаев: (а) соискатель ученой степени является штатным сотрудником списочного состава<sup>1</sup> или аспирантом ИФПМ СО РАН; (б) диссертационная работа выполнена в ИФПМ СО РАН.

Вычисление количества баллов научного сотрудника  $P_4$  за руководство (консультирование) соискателем ученой степени осуществляется по формуле:

$$P_4 = \frac{M_4 \times R_d}{N},$$

где  $M_4$  – максимальное количество баллов, начисляемое за руководство (консультирование) соискателем ученой степени,  $R_d$  – коэффициент, величина которого определяется защищаемой степенью соискателя,  $N$  – количество руководителей (консультантов) с указанной аффилиацией ИФПМ СО РАН.

Максимальное количество баллов за руководство (консультирование) соискателем ученой степени:  $M_4 = 32$  баллов.

Значения рейтингового коэффициента  $R_d$ :

Диссертация на соискание ученой степени доктора наук	$R_d=1.0$
Диссертация на соискание ученой степени кандидата наук	$R_d=0.75$

4.5. Начисление баллов научному сотруднику за защиту им диссертации на соискание ученой степени. Начисление баллов производится при условии, если в день защиты диссертации научный сотрудник являлся штатным сотрудником или аспирантом ИФПМ СО РАН.

Начисление количества баллов научному сотруднику  $P_5$  за защиту им диссертации:

Диссертация на соискание ученой степени доктора наук	$P_5=40$ баллов
Диссертация на соискание ученой степени кандидата наук	$P_5=32$ балла

4.6. Вычисление итоговой суммы баллов научного сотрудника за выполнение им показателей, описанных в пунктах 4.1-4.5.

Расчет суммарного количества баллов научного сотрудника  $P_{sum}$  осуществляется по формуле:

$$P_{sum} = \left( \sum_{i=1}^{N_1} P_1^i + \sum_{i=1}^{N_2} P_2^i + \sum_{i=1}^{N_3} P_3^i + \sum_{i=1}^{N_4} P_4^i + \sum_{i=1}^{N_5} P_5^i \right) \times K,$$

где  $N_1, \dots, N_5$  – количество результатов научной деятельности, описанных в пунктах 4.1-4.5; индекс  $i$  – порядковый номер результата (публикации, конференции и т.д.) в соответствующей группе;  $K$  – множитель, определяемый видом трудоустройства научного сотрудника в ИФПМ СО РАН.

Величина коэффициента  $K$  определяется следующим образом:

Вид трудоустройства	$K$
Для научных сотрудников, трудоустроенных в ИФПМ СО РАН по основному месту работы	1.0
Для научных сотрудников, трудоустроенных в ИФПМ СО РАН по внешнему совместительству	Суммарная доля ставки как участника проектов государственного задания ИФПМ СО РАН

ПРИМЕЧАНИЕ: При определении коэффициента  $K$  используются данные отдела

<sup>1</sup> штатный сотрудник списочного состава – работник, принятый на должность в соответствии с утвержденным штатным расписанием по государственному заданию, с которым заключается трудовой договор по основному месту работы на неопределенный срок или срочный трудовой договор

юридической и кадровой работы о трудоустройстве научного сотрудника и данные службы ученого секретаря об участии научного сотрудника в проектах государственного задания ИФПМ СО РАН по состоянию на последний день официального срока представления сведений ученому секретарю ИФПМ СО РАН.

4.7. При подсчете итоговой суммы баллов для научных сотрудников, поступивших или перешедших на работу на научные должности в ИФПМ СО РАН в течение двух последних лет, предшествовавших году выплат стимулирующего характера, учитываются перечисленные в пунктах 4.1-4.5 индивидуальные показатели:

- по прежнему месту работы или учебы в течение двух последних лет, предшествовавших году выплат стимулирующего характера, но не позднее даты поступления / перехода на научную должность в ИФПМ СО РАН;

- за период работы на научной должности в ИФПМ СО РАН в период, предшествующий году выплат стимулирующего характера.

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

5. Процедура установления выплат стимулирующего характера научным сотрудникам заключается в следующем:

5.1. Индивидуальный рейтинг каждого научного сотрудника вычисляется как сумма баллов, определяемых в соответствии с пунктом 4.6 настоящего приложения.

5.2. Представления руководителей научных подразделений для назначения выплат стимулирующего характера научным сотрудникам (с предоставлением данных по каждому сотруднику, подписанных сотрудником и руководителем подразделения) подаются ученому секретарю Института до 31 января каждого года.

5.3. Представленные материалы рассматриваются на заседании комиссии по выплатам стимулирующего характера научным сотрудникам, назначенной приказом директора Института. Комиссия готовит и представляет на рассмотрение директору Института сводный документ «Индивидуальные рейтинги научных сотрудников ИФПМ СО РАН» за два последних года, предшествовавших году выплаты стимулирующего характера.

5.4. Данный документ утверждается директором Института и направляется в финансово-экономический отдел для расчета выплат стимулирующего характера научным сотрудникам пропорционально их индивидуальным рейтингам.

5.5. Рассмотрение представлений руководителей научных подразделений, принятие решений об установлении выплат стимулирующего характера научным сотрудникам, а также оформление таких выплат осуществляется в течение одного месяца после окончания срока подачи представлений.

## № 2. Порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера заведующим научными лабораториями ИФПМ СО РАН

1. В настоящем приложении устанавливается перечень показателей результативности работы заведующих лабораториями ИФПМ СО РАН и методика определения величины выплат стимулирующего характера.

2. Единовременные выплаты стимулирующего характера заведующим научными лабораториями производятся не чаще двух раз в год. Решение о необходимости назначения таких выплат принимается директором Института.

Индивидуальный рейтинг заведующих лабораториями определяется в соответствии с нижеприведенной методикой за расчетный период, предшествующий периоду выплат стимулирующего характера. Расчетный период, учитываемый при определении индивидуального рейтинга, устанавливается решением директора (или дирекции) Института в пределах текущего календарного года: на конкретную дату (т.е. с начала года нарастающим итогом), за один или несколько кварталов, за полугодие.

3. Определение индивидуального рейтинга заведующего лабораторией осуществляется на основе показателей публикационной активности и вклада лаборатории в достижение показателей Указа Президента РФ от 7 мая 2012 года № 597 по комплексному критерию  $K$ :

$$K = K_{II} + K_3,$$

где

$$K_3 = \frac{\text{Средняя заработная плата н.с. лаборатории}}{\text{Средняя заработная плата н.с. ИФПМ СО РАН}},$$

$K_{II}$  – коэффициент, учитывающий публикационную активность лаборатории с учетом Методики расчета комплексного балла публикационной результативности Минобрнауки России (КБПР) по темам государственного задания:

$$K_{II} = \frac{4 \times \left( \sum_i \frac{P_{Q1}}{m_i} l_i + \sum_i \frac{P_{Q2}}{m_i} l_i \right) + \sum_i \frac{P_{Q3}}{m_i} l_i + \sum_i \frac{P_{Q4}}{m_i} l_i + \sum_i \frac{P_{Q0}}{m_i} l_i}{n \times K_{II\text{сред}}},$$

где  $n$  – число сотрудников лаборатории,  $l$  – число соавторов  $i$ -ой публикации из числа сотрудников лаборатории,  $m$  – число соавторов  $i$ -ой публикации из числа сотрудников ИФПМ СО РАН,  $K_{II\text{сред}}$  – коэффициент, учитывающий среднюю публикационную активность по Институту:

$$K_{II\text{сред}} = \frac{4 \times (P_{Q1} + P_{Q2}) + P_{Q3} + P_{Q4} + P_{Q0}}{N},$$

где  $N$  – число ставок научных работников ИФПМ СО РАН по состоянию на дату подачи сведений;  $P_{Q1}$ ;  $P_{Q2}$ ;  $P_{Q3}$ ;  $P_{Q4}$ ;  $P_{Q0}$  – число публикаций научных работников в журналах соответствующего квартала, индексируемых в WoS. Кварталь журнала определяется на дату подачи сведений.

4. Процедура установления выплат стимулирующего характера заведующим лабораториями заключается в следующем:

4.1. Индивидуальный рейтинг каждого заведующего лабораторией вычисляется по критерию, определенному в пункте 3 настоящего приложения.

4.2. Финансово-экономический отдел готовит сведения за расчетный период по уровню средней заработной платы лаборатории относительно средней заработной платы по Институту. Служба ученого секретаря готовит сведения по публикационной активности лабораторий за тот же период. Срок подготовки необходимых сведений составляет не более 20 календарных дней после принятия директором решения о необходимости назначения таких выплат.

4.3. Представленные материалы рассматриваются комиссией по выплатам стимулирующего характера, назначенной приказом директора Института. Комиссия готовит и представляет на рассмотрение директору Института сводный документ «Индивидуальные рейтинги заведующих лабораториями ИФПМ СО РАН» за расчетный период.

4.4. Сводный документ «Индивидуальные рейтинги заведующих лабораториями ИФПМ СО РАН» утверждается директором Института и направляется в финансово-экономический отдел для расчета выплат стимулирующего характера заведующим лабораториями пропорционально их индивидуальным рейтингам за расчетный период:

$$\text{Стимулирующая выплата} = \frac{\text{Фонд стимулирующих выплат заведующих лабораториями}}{\text{Сумма значений рейтинговых коэффициентов}} \times K.$$

4.5. Рассмотрение сводного документа «Индивидуальные рейтинги заведующих лабораториями ИФПМ СО РАН», принятие решений об установлении выплат стимулирующего характера заведующим лабораториями, а также оформление таких выплат осуществляются в течение одного месяца после принятия директором решения о необходимости назначения таких выплат.

### **№ 3. Порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера инженерно-техническим работникам научных подразделений ИФПМ СО РАН**

1. В настоящем приложении устанавливается перечень показателей деятельности инженерно-технических работников научных подразделений ИФПМ СО РАН, именуемых в дальнейшем работниками, и методика определения величины выплат стимулирующего характера.

2. Индивидуальный рейтинг работника вычисляется как сумма баллов, определяемых в соответствии с нижеприведенной методикой за последний год, предшествовавший году выплат стимулирующего характера. Выплаты стимулирующего характера осуществляются за результаты работ, выполненных по темам государственного задания.

3. Индивидуальные показатели работников определяются с учетом группы занимаемых должностей:

*3.1. Для группы должностей, относящихся к ПКГ 3, начисление баллов осуществляется путем суммирования за участие в следующих мероприятиях:*

3.1.1. участие в мероприятиях научной направленности по поручению руководства ИФПМ СО РАН:

– за представление экспозиции ИФПМ СО РАН на выставках любого ранга – 50 баллов.

3.1.2. освоение методик работы на научно-технологическом и исследовательском оборудовании.

Начисление баллов за количество освоенного оборудования:

– одна единица научно-технологического оборудования – 5 баллов;

– одна единица высокотехнологического исследовательского оборудования – 10 баллов.

3.1.3. подготовка (путем вхождения в состав авторского коллектива) результата интеллектуальной деятельности (РИД):

– за РИД, полученный в составе авторского коллектива – 10 баллов;

– за международный патент, полученный в составе авторского коллектива – 15 баллов.

3.1.4. стаж работы в системе РАН, ФАНО России, Минобрнауки России.

Начисление баллов за стаж:

– 1-10 лет – по 1 баллу за каждый год;

– 11 лет и более – 15 баллов.

*3.2. Для группы должностей, относящихся к ПКГ 2, и к категории «рабочие», начисление баллов осуществляется путем суммирования за участие в следующих мероприятиях:*

3.2.1. особый режим работы (качество процесса эксплуатации и/или обслуживания установок, приборов, инструментов и другого лабораторного оборудования, используемого в научных исследованиях и разработках, качество ведения технической документации по выполняемым лабораторией работам) – не более 30 баллов;

3.2.2. выполнение особо важных и срочных работ по поручению руководства ИФПМ СО РАН – не более 20 баллов;

3.2.3. стаж работы в системе РАН, ФАНО России, Минобрнауки России.

Начисление баллов за стаж:

– 1-10 лет – по 1 баллу за каждый год;

– 11 лет и более – 15 баллов.

3.3. Результаты деятельности учитываются в индивидуальных показателях работника при условии, если они соответствуют требованиям трудового договора и/или должностной инструкции и/или иного документа, определяющего тематику и содержание выполняемых им работ (исследований).

3.4. Индивидуальный рейтинг работника, работающего по совместительству, умножается на коэффициент, равный доле ставки, занимаемой согласно заключенному трудовому договору. При этом в расчет принимаются только те результаты, которые получены при работе в ИФПМ СО РАН и официально к ней отнесены (т.е. при наличии наименования

ИФПМ СО РАН, как места выполнения работы, в публикациях, материалах конференций и иных результатах научной деятельности, учитываемых при расчете индивидуальных показателей).

Для сотрудников, поступивших на работу в ИФПМ СО РАН позднее, чем за один год до года выплат стимулирующего характера, при расчете индивидуального рейтинга могут учитываться их результаты, полученные по прежнему месту работы.

4. Процедура установления выплат стимулирующего характера работникам заключается в следующем:

4.2. Индивидуальный рейтинг каждого работника вычисляется как сумма баллов, определяемых в соответствии с показателями пункта 3 настоящего приложения.

4.3. Представления руководителей научных подразделений для назначения выплат стимулирующего характера работникам (с предоставлением данных по каждому работнику, подписанных работником и руководителем подразделения) подаются в дирекцию Института до 31 января каждого года.

4.4. Представленные материалы рассматриваются на заседании комиссии по выплатам стимулирующего характера, назначенной приказом директора Института. Комиссия готовит и представляет на рассмотрение директору Института сводный документ «Индивидуальные показатели инженерно-технических работников научных подразделений ИФПМ СО РАН» за последний год, предшествовавший году выплат стимулирующего характера.

4.5. Данный документ утверждается директором Института и направляется в финансово-экономический отдел для расчета выплат стимулирующего характера работникам пропорционально их индивидуальным рейтингам.

4.6. Рассмотрение представлений руководителей научных подразделений, принятие решений об установлении выплат стимулирующего характера работникам, а также оформление таких выплат осуществляется в течение одного месяца после окончания срока подачи представлений.

#### **№ 4. Порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера работникам, относящимся к категории «служащие»**

1. В настоящем приложении устанавливается перечень показателей результативности деятельности работников, относящихся к категории «служащие», и методика определения величины выплат стимулирующего характера.

2. Индивидуальный рейтинг служащих вычисляется как сумма баллов, определяемых в соответствии с нижеприведенной методикой за последний год, предшествующий году выплат стимулирующего характера. Выплаты стимулирующего характера осуществляются за результаты работ, выполненных в рамках государственного задания ИФПМ СО РАН.

3. Индивидуальные показатели работы служащего определяются с учетом группы занимаемых должностей:

3.1. *Для группы должностей, относящихся к ПКГ 3 и 4, начисление баллов осуществляется путем суммирования за участие в следующих мероприятиях:*

3.1.1. качество процесса обслуживания и взаимодействия с подразделениями Института – не более 30 баллов.

3.1.2. интенсивность и высокие результаты работы.

Начисление баллов:

– выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных) – 30 баллов;

– выполнение особо важных и ответственных работ – 30 баллов;

– составление новых и актуализация действующих Положений, инструкций и других нормативных документов ИФПМ СО РАН, членство в комиссиях Института – 30 баллов;

– своевременное, полное и достоверное представление отчетности – 15 баллов.

3.1.3. овладение современными компьютерными программами в профессиональной деятельности; информационными и справочно-правовыми системами; оргтехникой; осуществление обмена информацией по телекоммуникационным каналам связи.

Начисление баллов:

– за единицу освоенного или нового навыка – 10 баллов.

3.1.4. повышение квалификации по специальности:

– организация, проведение и участие в инициативных семинарах, посвященных повышению профессиональных знаний – 10 баллов.

3.1.5. стаж работы в системе РАН, ФАНО России, Минобрнауки России.

Начисление баллов за стаж:

– 1-10 лет – по 1 баллу за каждый год;

– 11 лет и более – 15 баллов.

3.2. *Для группы должностей, относящихся к ПКГ 1 и 2, начисление баллов осуществляется путем суммирования за участие в следующих мероприятиях:*

3.2.1. качество процесса обслуживания и взаимодействия с подразделениями Института – не более 30 баллов.

3.2.2. интенсивность и высокие результаты работы.

Начисление баллов:

– выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных) – 30 баллов;

– выполнение особо важных и ответственных работ – 30 баллов;

3.2.3. стаж работы в системе РАН, ФАНО России, Минобрнауки России.

Начисление баллов за стаж:

– 1-10 лет – по 1 баллу за каждый год;

– 11 лет и более – 15 баллов.

4. Результаты деятельности учитываются в индивидуальных показателях служащего при условии, что они соответствуют требованиям трудового договора и/или должностной инструкции и/или иного документа, определяющего тематику и содержание выполняемой

трудова́й функции.

5. Индивидуальный рейтинг служащего, работающего в ИФПМ СО РАН по совместительству, рассчитывается с учетом доли ставки только за те результаты, которые получены при работе в ИФПМ СО РАН.

Для служащих, поступивших на работу в ИФПМ СО РАН позднее, чем за один год до года выплат стимулирующего характера, при расчете индивидуального рейтинга могут учитываться их результаты, полученные по прежнему месту работы.

6. Процедура установления выплат рейтинговых выплат стимулирующего характера служащим заключается в следующем:

6.1. Индивидуальный рейтинг служащего вычисляется как сумма баллов, определяемых в соответствии с показателями пункта 3 настоящего приложения. Объем средств на выплаты стимулирующего характера служащим подразделения Института определяется закрепленным за этим подразделением объемом выплат стимулирующего характера подразделения. Стоимость балла в каждом подразделении равна частному от деления объема выплат стимулирующего характера подразделения на суммарное количество баллов всех служащих в подразделении:

$$\text{Стоимость балла в подразделении} = \frac{\text{Объем стимулирующих выплат подразделения}}{\text{Сумма баллов всех служащих подразделения}}.$$

6.2. В случае если в подразделении работают сотрудники разных категорий, то в стоимости баллов учитывают только долю финансирования данной категории сотрудников в общем объеме выплат стимулирующего характера подразделения.

6.3. Представления руководителей подразделений для назначения выплат стимулирующего характера служащим (с предоставлением данных по каждому работнику, подписанных работником и руководителем подразделения) подаются в дирекцию Института до 31 января каждого года.

6.4. Представленные материалы рассматриваются на заседании комиссии по выплатам стимулирующего характера, назначенной приказом директора Института. Комиссия готовит и представляет на рассмотрение директору Института сводный документ «Индивидуальные показатели служащих ИФПМ СО РАН» с разбивкой по научно-вспомогательным подразделениям, подразделениям аппарата управления и производственно-хозяйственного отдела за последний год, предшествовавший году выплат стимулирующего характера.

6.5. Данный документ утверждается директором Института и направляется в финансово-экономический отдел для расчета выплат стимулирующего характера служащим пропорционально их индивидуальным рейтингам.

7. Рассмотрение представлений руководителей подразделений, принятие решений об установлении выплат стимулирующего характера служащим, а также оформление таких выплат осуществляется в течение одного месяца после окончания срока подачи представлений.

## **№ 5. Порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера работникам, относящимся к категории «рабочие»**

1. В настоящем приложении устанавливается перечень показателей результативности работы рабочих и младшего обслуживающего персонала производственно-хозяйственного отдела ИФПМ СО РАН, именуемых в дальнейшем «рабочие», и методика определения величины выплат стимулирующего характера.

2. Индивидуальный рейтинг рабочих вычисляется как сумма баллов, определяемых в соответствии с нижеприведенной методикой за последний год, предшествовавший году выплат стимулирующего характера.

3. Определение индивидуальных показателей работы рабочего осуществляется путем начисления баллов за:

3.1. особый режим работы (качество процесса безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Института, качество уборки территории, качество обслуживания транспортных средств) – не более 30 баллов.

3.2. выполнение особо важных и срочных работ, выполнения большого объема работ за меньший интервал времени и сложность выполняемых работ, в том числе связанных с климатическими условиями – не более 100 баллов.

3.3. общий стаж работы по профессии, соответствующей занимаемой должности.

Начисление баллов за стаж:

– 1-10 лет – по 1 баллу за каждый год;

– 11 лет и более – 15 баллов.

4. Результаты производственной деятельности учитываются в индивидуальных показателях рабочего при условии, что они соответствуют требованиям трудового договора и/или должностной инструкции и/или иного документа, определяющего тематику и содержание выполняемых им работ.

5. Индивидуальный рейтинг рабочего, работающего в ИФПМ СО РАН по совместительству, рассчитывается с учетом доли ставки только за те результаты, которые получены при работе в ИФПМ СО РАН.

Для рабочих, поступивших на работу в ИФПМ СО РАН позднее, чем за один год до года выплат стимулирующего характера, при расчете индивидуального рейтинга могут учитываться их результаты, полученные по прежнему месту работы.

6. Процедура установления выплат стимулирующего характера рабочим заключается в следующем:

6.1. Индивидуальный рейтинг рабочего вычисляется как сумма баллов, определяемых в соответствии с показателями пункта 3 настоящего приложения. Объем средств на выплаты стимулирующего характера рабочим подразделения Института определяется закрепленным за этим подразделением объемом выплат стимулирующего характера подразделения. Стоимость балла в каждом подразделении равна частному от деления объема выплат стимулирующего характера подразделения на суммарное количество баллов всех рабочих в подразделении:

$$\text{Стоимость балла в подразделении} = \frac{\text{Объем стимулирующих выплат подразделения}}{\text{Сумма баллов всех рабочих подразделения}}$$

6.2. В случае если в подразделении работают сотрудники разных категорий, то в стоимости баллов учитывают только долю финансирования данной категории сотрудников в общем объеме выплат стимулирующего характера подразделения.

6.3. Представления руководителя производственно-хозяйственного отдела для назначения выплат стимулирующего характера рабочим (с предоставлением данных по каждому работнику, подписанных работником и руководителем соответствующей службы) подаются в дирекцию Института до 31 января каждого года.

6.4. Представленные материалы рассматриваются на заседании комиссии по выплатам стимулирующего характера, назначенной приказом директора Института. Комиссия готовит и представляет на рассмотрение директору Института сводный документ «Индивидуальные показатели рабочих ИФПМ СО РАН» за последний год, предшествовавший году выплат стимулирующего характера.

6.5. Данный документ утверждается директором Института и направляется в финансово-экономический отдел для расчета выплат стимулирующего характера рабочим пропорционально их индивидуальным показателям.

6.6. Рассмотрение представлений руководителя производственно-хозяйственного отдела, принятие решений об установлении выплат стимулирующего характера рабочим, а также оформление таких выплат осуществляется в течение одного месяца после окончания срока подачи представлений.

## **№ 6. Порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера членам дирекции ИФПМ СО РАН**

1. В настоящем приложении устанавливается перечень показателей результатов работы членов дирекции ИФПМ СО РАН, входящих в данный список согласно штатному расписанию, и методика определения величины выплат стимулирующего характера.

2. Индивидуальный рейтинг членов дирекции вычисляется как сумма баллов, определяемых в соответствии с нижеприведенной методикой за последний год, предшествующий году выплат стимулирующего характера. Выплаты стимулирующего характера осуществляются за выполнение плана мероприятий и достижение результатов и установленных ежегодных значений целевых показателей на данный год Программы развития ИФПМ СО РАН.

3. Определение индивидуальных показателей работы членов дирекции осуществляется путем начисления баллов:

3.1. выполнение плана мероприятий Программы развития:

За каждое успешно выполненное мероприятие Программы развития, запланированное в отчетном году, начисляется 5 баллов, но не более 60 баллов суммарно по всем мероприятиям. Если ответственным за мероприятие назначен сотрудник, не являющийся членом дирекции, то баллы начисляются тому члену дирекции ИФПМ СО РАН, кто курирует работу подразделения.

3.2. интенсивность и высокие результаты работы:

– выполнение особо важных и ответственных работ – 20 баллов;  
– составление новых и актуализация действующих Положений, инструкций и других нормативных документов ИФПМ СО РАН, руководство и членство в комиссиях Института – 10 баллов.

3.3. экспертная деятельность:

– подготовка информационно-аналитических докладов, справок, экспертных заключений и иных аналогичных материалов, направленных ИФПМ СО РАН в органы государственной власти – 20 баллов;

– участие на регулярной основе в составе экспертных комиссий РНФ, РФФИ, федеральных и региональных органов государственной власти, государственных корпораций – 20 баллов.

4. Процедура установления выплат стимулирующего характера членам дирекции заключается в следующем:

4.1. Индивидуальный рейтинг каждого члена дирекции вычисляется как сумма баллов, определяемых в соответствии с показателями пункта 3 настоящего приложения.

4.2. Представления от членов дирекции для назначения выплат стимулирующего характера подаются в службу ученого секретаря Института до 31 января каждого года.

4.3. Представленные материалы рассматриваются комиссией по выплатам стимулирующего характера, созданной приказом директора. Комиссия готовит и представляет на рассмотрение директору Института сводный документ «Индивидуальные показатели членов дирекции ИФПМ СО РАН» за последний год, предшествующий году выплат стимулирующего характера.

4.4. Данный документ утверждается директором Института и направляется в финансово-экономический отдел для расчета выплат стимулирующего характера членам дирекции пропорционально их индивидуальным рейтингам.

4.5. Рассмотрение сводного документа «Индивидуальные показатели членов дирекции ИФПМ СО РАН» от членов дирекции, принятие решений об установлении выплат стимулирующего характера членам дирекции, а также оформление таких выплат осуществляется в течение одного месяца после окончания срока подачи представлений.

## **№ 7. Порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера работникам профессорско-преподавательского состава отдела аспирантуры ИФПМ СО РАН**

1. В настоящем приложении устанавливается перечень показателей эффективности деятельности работников профессорско-преподавательского состава (далее – работники) отдела аспирантуры ИФПМ СО РАН, и методика определения величины выплат стимулирующего характера.

Для работников отдела аспирантуры ИФПМ СО РАН, не относящихся к работникам профессорско-преподавательского состава, выплаты стимулирующего характера назначаются и выплачиваются в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

2. Индивидуальный рейтинг работника вычисляется как сумма баллов, определяемых в соответствии с нижеприведенной методикой за последний учебный год (или учебный семестр), предшествовавший учебному году (или учебному семестру) выплат стимулирующего характера.

3. Величина индивидуального показателя работы работника определяется с учетом следующих критериев, определяющих эффективность образовательной деятельности:

3.1. использование работником в преподавании современных образовательных технологий, в том числе дистанционных – не более 20 баллов.

3.2. осуществление работником руководства основной профессиональной образовательной программой – 20 баллов.

3.3. участие работника в разработке учебно-методических комплексов дисциплин (рабочих программ дисциплин, учебных планов и т.д.) по реализуемым направлениям подготовки – не более 20 баллов.

3.4. участие в приемной кампании, в том числе привлечение к поступлению по программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре – 10 баллов.

3.5. издание учебников и учебных пособий по профилю подготовки в аспирантуре ИФПМ СО РАН – не более 15 баллов.

3.6. наличие педагогического стажа работы. Начисление баллов за стаж:  
– 1-10 лет – по 1 баллу за каждый год;  
– 11 лет и более – 15 баллов.

4. Результаты преподавательской деятельности учитываются в индивидуальных показателях работника при условии, что они соответствуют требованиям трудового договора и/или должностной инструкции и/или иного документа, определяющего тематику и содержание выполняемой им трудовой функции.

5. Процедура установления выплат стимулирующего характера работникам заключается в следующем:

5.1. Индивидуальный рейтинг работника вычисляется как сумма баллов, определяемых в соответствии с показателями пункта 3 настоящего приложения. Объем средств на выплаты стимулирующего характера работникам определяется величиной фонда выплат стимулирующего характера для работников профессорско-преподавательского состава отдела аспирантуры ИФПМ СО РАН, предусмотренного на текущий календарный год. Стоимость балла равна частному от деления объема выплат стимулирующего характера на суммарное количество баллов всех работников в подразделении:

$$\text{Стимулирующая выплата} = \frac{\text{Фонд стимулирующих выплат работникам}}{\text{Сумма баллов всех работников подразделения}}.$$

5.2. Представления начальника отдела аспирантуры ИФПМ СО РАН для назначения выплат стимулирующего характера работникам (с предоставлением данных по каждому работнику, подписанных работником и начальником отдела аспирантуры ИФПМ СО РАН) подаются в дирекцию Института до 31 августа (или 31 января) каждого года.

5.3. Представленные материалы рассматриваются на заседании комиссии по выплатам

стимулирующего характера, назначенной приказом директора Института. Комиссия готовит и представляет на рассмотрение директору Института сводный документ «Индивидуальные показатели работников профессорско-преподавательского состава ИФПМ СО РАН» за последний учебный год (или учебный семестр), предшествовавший учебному году (или учебному семестру) выплат стимулирующего характера.

5.4. Данный документ утверждается директором Института и направляется в финансово-экономический отдел для расчета выплат стимулирующего характера работникам пропорционально их индивидуальным показателям.

5.5. Рассмотрение представлений начальника отдела аспирантуры ИФПМ СО РАН, принятие решений об установлении выплат стимулирующего характера работникам, а также оформление таких выплат осуществляется в течение одного месяца после окончания срока подачи представлений.

**№ 8. Порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера работникам, принятым для выполнения проектов за счет внебюджетных источников финансирования**

1. В настоящем приложении устанавливаются порядок и условия выплат стимулирующего характера работникам ИФПМ СО РАН, принятым по основному месту работы и осуществляющим исследования, разработки и организационное сопровождение конкретной научной или научно-технической программы или проекта, получивших финансовую поддержку на конкурсной основе или иных проектов, не финансируемых из средств государственного задания (принятым для выполнения проектов, финансируемых за счет внебюджетных источников финансирования).

2. Размер выплат стимулирующего характера определяется руководителем проекта (руководителем структурного подразделения, куратором или координатором проекта) с учетом выполнения плана работ, указанного в соглашении о выполнении проекта, исходя из специфики выполнения проекта, конкурсных индикаторов (показателей), вклада работника в выполнение проекта, и прописывается в трудовом договоре для каждого работника индивидуально.

3. Процедура установления выплат стимулирующего характера работникам заключается в следующем:

3.1. Служебная записка руководителя проекта (руководителя структурного подразделения, куратора или координатора проекта) для назначения выплат стимулирующего характера работникам на весь срок выполнения проекта (этапа проекта) визируется финансово-экономическим отделом и отделом юридической и кадровой работы, направляется директору Института не менее, чем за пять рабочих дней до окончания очередного этапа выполнения проекта, а в случае начала выполнения первого этапа проекта – в течение трех рабочих дней после подписания соглашения о выполнении проекта.

3.2. Данный документ рассматривается и утверждается директором Института, направляется в финансово-экономический отдел и отдел юридической и кадровой работы для оформления выплат стимулирующего характера работникам.

3.3. Оформление выплат стимулирующего характера работникам осуществляется в течение трех рабочих дней после утверждения документа директором Института.

## **№ 9. Порядок и условия снижения и невыплаты премии по итогам работы.**

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818, работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

- премиальная выплата по итогам работы.

4.2. Размер премиальной выплаты может быть уменьшен или отменен приказом директора Института на основании протоколов заседаний комиссий по выплатам стимулирующего характера по представлению служебной записки руководителя структурного подразделения или членов дирекции об уменьшении или отмене выплаты.

4.3. Премия работникам может быть полностью или частично не выплачена в следующих случаях:

- невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;
- невыполнения положений, регламентов, требований по охране труда и техники безопасности;
- нарушения установленных требований оформления документации и результатов работ;
- нарушения сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями дирекции или договорными обязательствами;
- невыполнение приказов, указаний и поручений непосредственного руководителя либо дирекции;
- искажений в отчетности;
- дисциплинарные наказания — замечание, выговор, увольнение (ст. 192 ТК).

4.4. Решения о выплате премии по итогам работы принимаются директором Института на основании представлений руководителей структурных подразделений и протоколов комиссий по выплатам стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда Института.