

СОГЛАСОВАНО
Председатель Профсоюзного комитета
Института истории, археологии и
этнографии Дагестанского научного
центра РАН

_____ Э.С. Ахмедов
« ____ » _____ 2016 г.

УТВЕРЖДАЮ
Врио директора Института истории,
археологии и этнографии Дагестанского
научного центра РАН

_____ М.А. Мусаев
« ____ » _____ 2016 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников ФГБУН «Институт истории, археологии и этнографии Дагестанского научного центра Российской академии наук», подведомственного Федеральному агентству научных организаций¹

I. Общие положения

1. Настоящее Положение основывается на «Примерном положении об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений сферы научных исследований и разработок, подведомственных Федеральному агентству научных организаций», утвержденном Приказом ФАНО России от 25.11.2014, №38н,² и, регулирует порядок оплаты труда работников Института за счет всех источников финансирования.
2. Система оплаты труда работников Института устанавливается Коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.
3. Система оплаты труда включает в себя размеры и порядок установления работникам Института должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Института.
4. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с Коллективным договором.
5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников Института, как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству и на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.
6. 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.
7. 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 ранее, до принятия настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

¹ С учетом изменений и дополнений от 29 апреля 2016 г.

² С учетом разъяснений зам. руководителя ФАНО России от 11.02.2015 (№007-18.1-14/АС-176) «О разъяснении принципов оплаты труда».

8. Система оплаты труда предусматривает привлечение работников на основе договоров гражданско-правового характера в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

9. Штатное расписание Института утверждается приказами директора Института и настоящим Положением не регулируется.

10. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения, которые утверждаются директором Института и согласовываются с председателем профсоюзного комитета и являются неотъемлемой частью настоящего Положения.

11. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения

II. Порядок и условия оплаты труда работников

1. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников;
- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

2. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, занимающих должности служащих устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утвержденных приказами Минздравсоцразвития России. В случае если должности служащих, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются по ПКГ. По должностям служащих, не включенных в ПКГ, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда.

Должностной оклад научного руководителя Института устанавливается по ПКГ, но не может быть более чем на 10% ниже должностного оклада директора Института.

Допускается превышение размера оклада (должностного оклада) по занимаемой должности минимального размера оклада (должностного оклада) более высокого ПКГ.

Размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ приведены в Приложение 1.

3. Размеры окладов работников Института, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (Приложение 2).

4. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала в общем фонде оплаты труда Института составляет не более 40%.

5. С учетом условий труда работникам Института устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III настоящего Положения.

6. Работникам Института устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV настоящего Положения.

III. Компенсационные выплаты

1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства³ работникам Института устанавливаются выплаты компенсационного характера:

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

2. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными, опасными и особыми условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда в форме аттестации рабочих мест.

Руководитель учреждения проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

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

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

5. Доплата за работу в ночное время производится в соответствии с трудовым законодательством⁴ за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 35 % оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

6. 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.

7. В районах с особыми климатическими условиями к заработной плате работников Института могут применяться коэффициенты. Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

³ Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 г. № 822 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 04.02.2008 г., регистрационный № 11081; Российская газета, 2008, №30), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19.12.2008 г. № 738н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21.01.2009 г., регистрационный №13145; Российская газета, 2009, № 15), от 17.09.2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13.10.2010 г., регистрационный № 18714; Российская газета, 2010, № 237) и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20.02.2014 г. № 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15.05.2014 г., регистрационный № 32284; Российская газета, 2014, № 118).

⁴ В соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 г. №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

8. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников или дополнительных соглашениях к ним.

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Общие положения

1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.
2. Выплаты стимулирующего характера носят индивидуальный характер и осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда, формируемого за счет средств всех источников финансирования. Отмена выплат стимулирующего характера, изменение их размеров и сроков действия является компетенцией руководителя учреждения.
3. Средства на оплату труда, формируемые за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера в объеме не менее 30 %.
4. Выплаты по окладам (должностным окладам), выплаты компенсационного характера за счет средств фонда оплаты труда являются обязательными. Выплаты стимулирующего характера производятся после обязательных выплат в пределах имеющихся средств на оплату труда.
5. Не менее 35% средств экономии субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и внебюджетных средств необходимо расходовать на повышение оплаты труда, в виде выплат стимулирующего характера.
6. Выплаты стимулирующего характера, обеспечивающие реализацию Указа Президента Российской Федерации «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» от 07.05.2012 г. № 597, производятся при наличии в распоряжении Института финансовых ресурсов, выделяемых на эти цели, или при наличии экономии фонда оплаты труда, экономии средств субсидии на выполнение государственного задания, финансовых средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату работников Института, после оплаты прямых затрат и обязательных платежей, связанных с приносящей доход деятельностью.
7. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, участвующим в управлении, обеспечении и проведении предусмотренных проектами, заданиями, договорами, грантами и других, соответствующих Уставу Института работ, устанавливаются в целях повышения их вклада в организацию и проведение исследований, содержание и развитие его материально-технической базы.
8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Института в конкретном размере на определенный срок в виде доплаты или надбавки к должностному окладу по результатам работы за соответствующий период и за высокие достижения в производственной деятельности.
9. Выплаты стимулирующего характера, в силу их временного характера и сложной системы подсчета, регулируются локальными нормативными актами и не отображаются в трудовом договоре.
10. При отсутствии поступления соответствующих средств на счёт ИИАЭ ДНЦ РАН для оплаты труда из федерального бюджета и иных источников финансирования, все стимулирующие выплаты за счет отсутствующего источника финансирования могут быть уменьшены, приостановлены или отменены на определенный срок руководителем учреждения.

11. В Институте предусмотрена ежемесячная персональная надбавка в размере 15% к окладу, выплачиваемая молодым специалистам⁵ в течение трех лет после даты заключения трудового договора.

12. В учреждении могут устанавливаться другие виды надбавок в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и другими нормативными актами российского законодательства.

13. При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера необходимо учитывать:

- успешное выполнение работником должностных обязанностей;
- инициативу и применение в работе новых форм и методов организации труда;
- организацию и подготовку мероприятий, связанных с уставной деятельностью Института;
- качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;
- участие в выполнении особо важных работ.

Работникам Института могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера: Стимулирующие надбавки научным работникам и руководителям; Стимулирующие выплаты научно-техническим работникам, работникам, занимающим должности служащих и работникам рабочих профессий; Премии и разовые выплаты.

4.2. Стимулирующие надбавки научным работникам и руководителям

1. Стимулирующие надбавки научным работникам и руководителям устанавливаются в начале года на основе индивидуального рейтинга, рассчитываемого на основе показателей результативности научной деятельности в соответствии с действующим «Положением о Порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера, обеспечивающих повышение результативности деятельности научных работников и руководителей Института истории, археологии и этнографии ДНЦ РАН» (Приложение 3).

2. Методика определения индивидуального рейтинга научных работников и руководителей утверждается Ученым советом. Количественные показатели подсчитываются за два года предыдущих году начисления выплаты рейтинговой стимулирующей надбавки.

3. Средства, предусматриваемые в Институте на выплату рейтинговых надбавок, распределяются между его научными сотрудниками и руководителями пропорционально их индивидуальным рейтингам.

4. Выплата стимулирующих надбавок заместителю директора и ученому секретарю устанавливаются руководителем учреждения в размере от 30 до 70% их должностного оклада.

5. Выплата стимулирующих надбавок к должностному окладу, осуществляется за счет и в пределах планового фонда заработной платы Института и средств, предусматриваемых на эти цели сметами на выполнение заданий, договоров (соглашений, контрактов), грантов и др.

6. Выплаты стимулирующего характера могут быть приостановлены или отменены на определенный срок руководителем учреждения, по причинам, изложенным в пункте 4.1.10, а также за несоблюдение нерегламентированных правил.⁶

⁵ Согласно статье 70 Трудового кодекса Российской Федерации молодой специалист – «лицо, окончившее образовательное учреждение начального, среднего и высшего профессионального образования, имеющее государственную аккредитацию, и впервые поступающее на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения».

⁶ По которым Трудовым кодексом РФ не предусмотрены дисциплинарные взыскания, например, за нарушение научной этики.

4.3 Стимулирующие выплаты научно-техническим работникам, работникам, занимающим должности служащих и работникам рабочих профессий

1. Выплаты стимулирующего характера научно-техническим работникам, работникам, занимающим должности служащих и работникам рабочих профессий (далее – работникам), участвующим в управлении и проведении предусмотренных проектами, заданиями, договорами, грантами и других, соответствующих Уставу учреждения работ, устанавливаются в целях повышения их вклада в организацию и проведение исследований, содержание и развитие его материально-технической базы.

2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения на определенный срок, в виде надбавки в абсолютном размере по результатам работы за соответствующий период и за высокие достижения в профессиональной деятельности. Выплаты стимулирующего характера также могут осуществляться ежеквартально.

3. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения за:

- участие в выполнении особо важных и срочных работ, в т.ч. важных исследований по государственным программам и проектам в рамках программы фундаментальных научных исследований;

- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- участие в работах, обеспечивающих содержание и развитие материально-технической базы учреждения;

- выполнение дополнительного объема работ, связанного с обеспечением, в т.ч. организационно-финансовым и техническим, исследований по хозяйственным договорам (соглашениям, контрактам), грантам российских и международных фондов на проведение исследований, разработок и др. работ, предусмотренных уставом учреждения;

- своевременное и качественное выполнение работ, в т.ч. связанное с уставной деятельностью учреждения;

- увеличенный объем работ;

- качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

- добросовестное исполнение работниками своих должностных обязанностей.

4. Размер надбавки работникам, состоящим в штате научных структурных подразделений, может быть установлен руководителем Института по представлению руководителя подразделения исходя из степени участия работника в выполнении заданий научных исследований.

4.4 Премии и разовые выплаты

1. Премияльные выплаты научным работникам и руководителям устанавливаются по итогам выполняемой работы. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения и оформляется приказом по учреждению.

2. При премировании за премируемый период учитывается:

- своевременное и качественное исполнение научными работниками своих должностных обязанностей;

- достижение высоких научных результатов;

- качество и эффективность исследований по результатам сдачи работы (по завершении работы, этапа);

- разработка эффективных инициативных предложений по совершенствованию научной деятельности;

- участие в организации и проведении научных мероприятий.

Премияльные выплаты устанавливаются в абсолютном значении.

3. Премирование научно-технических работников, работников, занимающих должности служащих и работников рабочих профессий производится по итогам работы за своевременное и качественное исполнение своих должностных обязанностей.

4. Разовые выплаты сотрудникам Института в размере до одного должностного оклада производятся в связи с юбилейными датами. Юбилейной датой считается 60, 65 лет со дня рождения и далее кратное пяти.

5. В учреждении выплачиваются разовые выплаты в размере минимальной оплаты труда (МРОТ), за государственные награды и прочие награждения (почетные звания и почетные грамоты Российской Федерации и Республики Дагестан).

6. Доля средств на выплату премий от фонда стимулирующего характера, предназначенного для научных сотрудников и в целом по Институту, определяется руководителем Института.

V. Условия оплаты труда директора Института, заместителя директора по научной работе, главного бухгалтера

1. Условия оплаты директора Института определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 г. № 329.

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

Средняя заработная плата директора не может превышать среднюю заработную плату работников Института более чем в восемь раз.⁷

3. Должностные оклады заместителя директора по научной работе и главного бухгалтера Института устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада директора Института соответствующими приказами.

4. Выплаты стимулирующего характера директору Института выплачиваются из средств Института по решению Федерального агентства научных организаций с учетом достигнутых показателей эффективности деятельности Института.

5. На директора распространяется право на получение выплат, определенных Коллективным договором и другими внутренними (локальными) нормативными актами Института (рейтинговые стимулирующие надбавки).

6. Директору института устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом III настоящего Положения в зависимости от условий его труда.

7. Заместитель директора по научной работе 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.

⁷ Приказ ФАНО России от 05.12.2014 г. №40н.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к Положению
об оплате труда работников ФГБУН
«Институт истории, археологии и этнографии
Дагестанского научного центра
Российской академии наук»,
подведомственного Федеральному агентству
научных организаций,
утвержденному Ученым Советом

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням

Профессиональная квалификационная группа и квалификационный уровень	Размер должностного оклада, рублей
1. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня⁸	
4 квалификационный уровень: лаборант-исследователь	10782
старший лаборант-исследователь	12686
2. Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень: младший научный сотрудник	14589
младший научный сотрудник со степенью кандидата наук;	17589
научный сотрудник;	16743
научный сотрудник со степенью кандидата наук	19743
2 квалификационный уровень: старший научный сотрудник;	19280
старший научный сотрудник со степенью кандидата наук;	22280
старший научный сотрудник со степенью доктора наук	26280
3 квалификационный уровень: ведущий научный сотрудник со степенью кандидата наук;	25199
ведущий научный сотрудник со степенью доктора наук;	29199
заведующий научно-исследовательским сектором, входящим в состав научно-исследовательского отдела, со степенью кандидата наук;	28496
заведующий научно-исследовательским сектором, входящим в состав научно-исследовательского отдела, со степенью доктора наук	32496
4 квалификационный уровень: главный научный сотрудник со степенью кандидата наук;	28496
главный научный сотрудник со степенью доктора наук;	32496
ученый секретарь института, заведующий научно-исследовательским отделом:	
со степенью кандидата наук;	28496
со степенью доктора наук	32496

⁸Квалификационные уровни и группы должностей применены в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 03.07.2008 г. № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок».

главный научный сотрудник-консультант	32496
советник института ⁹	36428
советник РАН ¹⁰	33615
научный руководитель института ¹¹	44309

Профессиональная квалификационная группа и квалификационный уровень	Размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»¹²	
1 квалификационный уровень: кассир; секретарь; водитель; чертежник	10782 10782 10782 10782
2 квалификационный уровень: старший кассир	12686
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень: лаборант; техник; секретарь руководителя; художник	10782 12686 12686 12686
2 квалификационный уровень: старший техник; старший лаборант; заведующий хозяйством; старший художник; заведующий архивом; заведующий фотолaborаторией; заведующий музеем	12686 12686 12686 13557 15857 16490 16743
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень: инженер-программист (программист); специалист по кадрам; бухгалтер	12686 12686 12686
4 квалификационный уровень:	14589

⁹ Главный научный сотрудник-консультант и советник института – в соответствии с «Положением о порядке и условиях назначения докторов наук – сотрудников ФГБУН ИИАЭ ДНЦ РАН, достигших пенсионного возраста, научными советниками Института ИАЭ ДНЦ РАН, научными советниками структурного подразделения ИИАЭ ДНЦ РАН и научными сотрудниками-консультантами ИИАЭ ДНЦ РАН» от 16.10.2012 г.

¹⁰ В соответствии с Постановлением Президиума РАН №172 от 9.06.2009 г.

¹¹ В соответствии с Уставом Института (См. Изменения в Уставе ФГБУН ИИАЭ ДНЦ РАН, утвержденные 16.06.2015 г., №321)

¹² Квалификационные уровни и группы должностей применены в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих»

ведущий инженер-программист (программист); ведущий специалист по кадрам; ведущий бухгалтер	14589 14589
5 квалификационный уровень: помощник директора	17759
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень: заместитель директора по общим вопросам	19743

Размеры должностных окладов директора, заместителя директора, главного бухгалтера – см. раздел V, п.п. 2,3.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к Положению
об оплате труда работников ФГБУН
«Институт истории, археологии и этнографии
Дагестанского научного центра
Российской академии наук»,
подведомственного Федеральному агентству
научных организаций,
утвержденному Ученым Советом

**Размеры окладов по разрядам выполняемых работ
в соответствии с Единым тарифно-квалификационным
справочником работ и профессий рабочих**

№ п/п	Разряд выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Размер оклада, рублей
1.	1 разряд	5554
2.	2 разряд	6110
3.	3 разряд	6943
4.	4 разряд	8053
5.	5 разряд	8701
6.	6 разряд	9256
7.	7 разряд	9534
8.	8 разряд	9812

ПРИЛОЖЕНИЕ 3
к Положению
об оплате труда работников ФГБУН
«Институт истории, археологии и этнографии
Дагестанского научного центра
Российской академии наук»

Положение о Порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера, обеспечивающих повышение результативности деятельности научных работников и руководителей Института истории, археологии и этнографии ДНЦ РАН (с дополнениями, принятыми на Ученом совете Института 25.03.2016 г.).

I. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение содержит порядок и условия установления выплат стимулирующего характера, обеспечивающих повышение результативности деятельности научных работников и руководителей Института истории, археологии и этнографии ДНЦ РАН (далее Института).

1.2. Стимулирующие выплаты определяются исходя из суммы баллов, начисляемых за: выполнение работником своих должностных обязанностей на высоком научном и профессиональном уровне в соответствующий период; опубликованные монографии, статьи, тезисы докладов; доклады на научных конференциях, являющихся результатом выполнения бюджетных научно-исследовательских работ (далее – НИР); руководство защитившимися соискателями ученой степени; подготовку и проведение мероприятий, выполнение порученной работы и за иные виды деятельности, связанные с обеспечением рабочего процесса и уставной деятельности Института.

1.3. Квалификация научного работника или руководителя, сложность выполняемых им трудовых обязанностей, научное руководство исследованиями учитываются в должностных окладах и при установлении выплат стимулирующего характера не учитываются.

1.4. Фонд стимулирующих выплат для научных работников и руководителей (далее – Фонд) Института является частью фонда оплаты труда.

1.5. Средства Фонда используются для установления надбавок стимулирующего характера, выплачиваемых ежемесячно или с иной периодичностью, и премиальных выплат в соотношении – 80% – надбавки стимулирующего характера, 20% – премиальные выплаты.

1.6. Решение о премиальных выплатах принимается директором Института на основании специального ежегодного положения, утверждаемого на основе предложений Ученого совета Института, и с учетом мнения Комиссии Института по премиям и надбавкам.

1.7. Часть Фонда, предназначенная для выплат надбавок стимулирующего характера научным работникам, распределяется пропорционально индивидуальным показателям результативности научной деятельности (далее – ПРНД) научных работников.

1.8. Индивидуальные ПРНД научных работников являются суммой баллов, определяемых в соответствии с нижеприведенной методикой.

1.9. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются при достижении показателей эффективности труда на срок, не превышающий одного года, и учитывают результаты научной деятельности за два предыдущих года.

II. Определение индивидуальных ПРНД научных работников.

2.1. Начисление баллов за научные публикации.

2.1.1. За монографии, учебники и словари устанавливается балл, равный объему монографии в авторских листах (округляется до десятых), умноженному на 2 (два). Авторский лист равен 40000 печатных знаков с учетом знаков препинания, цифр, пробелов.

- 2.1.2. За сборники документов устанавливается балл, равный объему в авторских листах (округляется до десятых), умноженному на 1 (один).
- 2.1.3. За каталоги устанавливается балл, равный объему в авторских листах (округляется до десятых), умноженному на 1,5 (полтора).
- 2.1.4. За вводную или вступительную статью, научно-справочный аппарат и примечания в сборниках документов объемом до 4 авторских листов начисляется балл в соответствии с пунктом 2.1.9. При объеме вводной или вступительной статьи, научно-справочного аппарата и примечаний в сборниках документов более 4 авторских листов начисляется балл в соответствии с пунктом 2.1.1.
- 2.1.5. При наличии соавторов монографии, учебника, сборника документов, каталога и словаря балл делится на общее количество авторов. Если указаны авторы соответствующих разделов, то определяется индивидуальный балл каждого автора в соответствии с объемом выполненной работы. Не учитываются стереотипные переиздания. Балл за переработанные издания устанавливается пропорционально объему нового материала, что определяется решением Ученого совета по рекомендации Комиссии по премиям и надбавкам, также как и включение конкретных трудов в расчет индивидуальных ПРНД. Издания, не имеющие шифра ISBN и не включенные в РИНЦ, в расчет ПРНД не принимаются. В расчет ПРНД также не принимаются труды, не имеющие грифа Института или во вводной части которых не указано, что они подготовлены в рамках НИР Института.
- 2.1.6. За статьи, опубликованные в изданиях индексируемых в международных индексах цитирования (Web of Science и Scopus) устанавливается балл равный 20 (двадцати). При наличии соавторов балл делится на общее количество авторов. Начисление баллов не зависит от объема статьи.
- 2.1.7. За публикации в периодических изданиях из соответствующего Перечня¹³ Высшей аттестационной комиссии при Министерстве образования и науки Российской Федерации (далее – ВАК) начисляется балл: равный 6 (шести) за статью объемом до 0,5 (половины) авторского листа; равный 8 (восьми) за статью объемом от 0,5 (половины) до 1 (одного) авторского листа; равный 10 (десяти) за статью объемом более 1 (одного) авторского листа. При наличии соавторов балл делится на общее количество авторов.
- 2.1.8. За публикации в Вестнике Дагестанского научного центра и Вестнике Института истории, археологии и этнографии устанавливается балл: равный 3 (трем) за статью объемом до 0,5 (половины) авторского листа; равный 5 (пяти) за статью объемом от 0,5 (половины) до 1 (одного) авторского листа; равный 7 (семи) за статью объемом более 1 (одного) авторского листа. При наличии соавторов балл делится на общее количество авторов.
- 2.1.9. За публикации в изданиях (журналах, сборниках статей и материалах конференций), включенных в РИНЦ, начисляется балл: равный 2 (двум) за статью объемом до 0,5 (половины) авторского листа; равный 4 (четырем) за статью объемом от 0,5 (половины) до 1 (одного) авторского листа; равный 6 (шести) за статью объемом более 1 (одного) авторского листа.
- 2.1.10. За издание исторической карты собственной разработки начисляется балл равный 10 (десяти). При наличии соавторов балл делится на общее количество авторов.
- 2.1.11. За издание тезисов доклада начисляется 0,5 (половина) балла. При наличии соавторов балл делится на общее количество авторов.
- 2.1.12. За два года при начислении баллов учитывается не более 12 изданий, перечисленных в пунктах 2.1.1.–2.1.3., 2.1.5–2.1.10. В случае если за два года издано более 12 изданий, перечисленных в пунктах 2.1.1.–2.1.3., 2.1.5–2.1.6. то они учитываются все.

¹³ Перечень российских рецензируемых научных журналов, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученых степеней доктора и кандидата наук.

2.1.13. За работу ответственного редактора монографии, учебника, сборника документов, сборника материалов конференции, сборника статей, каталога и словаря устанавливается балл, равный объему в печатных листах (округляется до десятых), умноженному на 0,2 (два десятых).

2.1.14. За работу составителя сборника материалов конференции, сборника статей устанавливается балл равный объему в печатных листах (округляется до десятых), умноженному на 0,1 (одна десятая).

2.2. Начисление баллов за участие в конференциях (в том числе симпозиумах, съездах), семинарах, круглых столах.

2.2.1. За устный доклад на международной конференции и семинаре вне пределов Российской Федерации устанавливается балл равный 6 (шести).

2.2.2. За устный доклад на международной конференции и семинаре в пределах РФ устанавливается балл равный 4 (четырем).

2.2.3. За устный доклад на российской конференции и семинаре устанавливается балл равный 3 (трем).

2.2.4. За устный доклад на региональной конференции и семинаре устанавливается балл равный 2 (двум).

2.2.5. За участие в круглом столе устанавливается балл равный 1 (одному).

2.2.6. За два года при начислении баллов учитывается не более 12 (двенадцати) конференций, семинаров, круглых столов, перечисленных в пунктах 2.2.1–2.2.5.

2.2.7. При наличии соавторов балл за доклад делится на количество авторов доклада. Сумма баллов каждого автора округляется до десятых. Включение конкретных конференций в расчет индивидуальных ПРНД определяется решением Ученого совета по рекомендации Комиссии по премиям и надбавкам.

2.2.8. Начисление баллов за участие в конференциях (в том числе симпозиумах, съездах), семинарах, круглых столах, производится только при очном участии.

2.3. Начисление баллов за подготовку научных кадров и содействие развитию науки.

2.3.1. За разработку нового учебно-методического комплекса, читаемого впервые, устанавливается балл равный 10 (десяти) за каждый семестр курса. За доработку учебно-методического комплекса, включающего введение нового актуального материала, устанавливается балл равный 3 (трем). Включение конкретных учебно-методических комплексов в расчет индивидуальных ПРНД принимается решением Ученого совета по рекомендации Комиссии по премиям и надбавкам.

2.3.2. За научное руководство соискателем ученой степени, защитившим кандидатскую диссертацию, устанавливается балл равный 15 (пятнадцати).

2.3.3. За научное руководство дипломной магистерской работой устанавливается балл равный 3 (трем).

2.3.4. За научное руководство дипломной бакалаврской работой устанавливается балл равный 1 (одному).

2.3.5. За подготовку отзыва ведущей организации на диссертацию, а также оппонирование при защите кандидатской и докторской диссертации устанавливается балл равный 5 (пяти).

2.3.6. За защиту диссертации на соискание ученой степени кандидата наук устанавливается балл равный 15 (пятнадцати).

2.3.7. За защиту диссертации на соискание ученой степени доктора наук устанавливается балл равный 25 (двадцати пяти).

2.3.8. За работу в качестве члена редакционной коллегии и редакционного совета журналов Вестник Дагестанского научного центра и Вестник Института истории, археологии и этнографии с рецензированием статей, поступивших в редакцию, устанавливается балл равный 5 (пяти).

2.3.9. За работу в качестве члена редакционной коллегии и редакционного совета журналов, включенных в базы данных Web of Science и Scopus, устанавливается балл равный 3 (трем).

2.3.10. За работу в качестве члена редакционной коллегии и редакционного совета журналов, включенных в Перечень ВАК (текущий), устанавливается балл равный 1 (одному).

2.4. Начисление баллов за популяризацию науки и научных знаний.

2.4.1. За публикацию научно-популярных статей начисляется балл равный 1 (одному). При наличии соавторов балл делится на общее количество авторов. При начислении баллов учитывается не более 15 научно – популярных статей в газетах и журналах.

2.4.2. За участие в телевизионной передаче, посвященной научным, образовательным, культурным вопросам, интервью, в том числе в рамках новостного сюжета, устанавливается балл равный 1 (одному). При начислении баллов учитывается не более 5 выступлений по телевидению.

2.4.3. За публикацию статьи в Интернет устанавливается балл равный 1 (одному). При наличии соавторов балл делится на общее количество авторов. Не учитываются статьи, которые уже опубликованы в печатном издании.

2.5. Начисление баллов за общественную работу, связанную с реализацией научных планов Института, а также за иную научную и научно-организационную работу, связанную с уставной деятельностью Института.

2.5.1. За организацию и проведение международной конференции (симпозиума, съезда) устанавливается балл равный 5 (пяти) председателю организационного комитета, равный 3 (трем) секретарю организационного комитета, равный 1 (одному) членам организационного комитета.

2.5.2. За организацию и проведение российской или региональной конференции (симпозиума, съезда) устанавливается балл равный 3 (трем) председателю организационного комитета, равный 2 (двум) секретарю организационного комитета, равный 1 (одному) членам организационного комитета.

2.5.3. За организацию и проведение научного семинара в Институте устанавливается балл равный 5 (пяти).

2.5.4. За подготовку материалов для федеральных и региональных органов законодательной и исполнительной власти устанавливается балл равный 1 (одному).

2.5.5. За подготовку археологического отчета о проведенных раскопках устанавливается балл равный 2 (двум) за каждый печатный лист. Каждые 20 (двадцать) образцов иллюстративного материала приравниваются к авторскому листу.

2.5.6. За работу в качестве члена Профессионального комитета Института устанавливается балл равный 2 (двум), в качестве председателя Профессионального комитета – равный 5 (пяти).

2.5.7. За работу в качестве члена постоянной или разовой комиссии Института или правительственной комиссии, комиссии министерства в сфере науки, культуры и образования устанавливается балл равный 1 (одному), в качестве председателя – равный 2 (двум).

2.5.8. За работу руководителя научно-методологических семинаров Института устанавливается балл равный 5 (пяти), при условии проведения не менее пяти семинаров в год.

2.5.9. За работу члена Ученого совета Института устанавливается балл равный 10 (десяти), председателя Ученого совета – равный 15 (пятнадцати).

2.5.10. За работу члена диссертационного совета (при Институте или другом научном, научно-образовательном учреждении) устанавливается балл равный 5 (пяти).

2.6. Дополнительные параметры начисления баллов.

2.6.1. Общая сумма индивидуальных баллов каждого научного работника старше 35 лет умножается на коэффициент в соответствии с Индексом Хирша по данным Российского индекса научного цитирования (РИНЦ) без учета самоцитирования: при Индексе Хирша без учета самоцитирования от 0 до 2 включительно – коэффициент равен 1; при Индексе Хирша без учета самоцитирования от 3 до 4 включительно – коэффициент равен 1,1; при Индексе Хирша без учета самоцитирования от 5 до 6 включительно – коэффициент равен 1,2; при Индексе Хирша без учета самоцитирования от 7 до 8 включительно – коэффициент равен 1,3; при Индексе Хирша без учета самоцитирования от 9 до 10 включительно – коэффициент равен 1,4; при Индексе Хирша без учета самоцитирования от 11 до 12 включительно – коэффициент равен 1,5; при Индексе Хирша без учета самоцитирования от 13 до 14 включительно – коэффициент равен 1,6; при Индексе Хирша без учета самоцитирования от 15 до 16 включительно – коэффициент равен 1,7; при Индексе Хирша без учета самоцитирования от 17 до 18 включительно – коэффициент равен 1,8; при Индексе Хирша без учета самоцитирования от 19 до 20 включительно – коэффициент равен 1,9; при Индексе Хирша без учета самоцитирования от 21 и выше – коэффициент равен 2.

2.6.2. Сумма индивидуальных баллов научных работников младше 35 лет имеет коэффициент 2, если они являются кандидатами наук, и коэффициент 1,5, если они не являются кандидатами наук. Сумма индивидуальных баллов докторов наук младше 40 лет имеет коэффициент 2.

2.6.3. Результаты научной деятельности учитываются в индивидуальном ПРНД научного 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).

2.6.4. При учете индивидуального ПРНД научных работников, работающих не на полную ставку, в расчет принимаются только те результаты, которые получены в процессе работы в Институте и при обязательном указании наименования Института как места работы (в частности в публикациях, при участии в работе конференций и т.д.).

2.6.5. При расчете индивидуального ПРНД работников, поступивших на работу в организацию не ранее чем за два года, учитываются их результаты, полученные по прежнему месту работы.

III. Процедура назначения надбавок стимулирующего характера

3.1. Для начисления надбавок стимулирующего характера каждый научный работник индивидуально заполняет заявку соответствующей формы (См. Приложение) и подает руководителю подразделения Института, который проверяет их на предмет соответствия.

3.2. Руководители подразделений подают заявки в Комиссию по премированию и надбавкам. Заявки рассматриваются Комиссией по премированию и надбавкам и представляются на обсуждение Ученого совета Института.

3.3. Решение Ученого совета оформляется в виде специального положения и учитывается директором Института при утверждении сумм выплат стимулирующего характера.

3.2. Все решения руководителей организации и Ученого совета, касающиеся реализации процедуры назначения стимулирующих выплат, включая общие размеры Фонда и его долей, процедуру расчетов, список учтенных параметров, а также соответствующие приказы по Институту, должны предоставляться для ознакомления всем работникам в установленном порядке.