

**Согласовано:**

Председатель ПК НИОХ СО РАН  
И.В. Олейник  
«\_\_\_\_\_» 2015 г.

**Утверждаю:**

Врио директора НИОХ СО РАН  
Е.Г. Багрянская  
«\_\_\_\_\_» 2015 г.

**Приложение № 4.3**

Положение о видах, порядке и условиях применения выплат стимулирующего характера научным работникам и руководителям Федерального государственного бюджетного учреждения науки Новосибирского института органической химии им. Н.Н. Ворожцова Сибирского отделения Российской академии наук\*

Действие настоящего Положения распространяется на научных работников Института, находящихся на бюджетных ставках. К категории руководителей Института относятся директор, его заместители по научной работе и научный секретарь.

Выплаты стимулирующего характера призваны обеспечить повышение результативности деятельности руководителей и научных работников НИОХ СО РАН (далее – руководители и научные работники) при выполнении установленных задач НИОХ СО РАН, стимулировать концентрацию их усилий на достижение результатов, соответствующих мировому уровню по приоритетным направлениям науки, привлечение к исследованиям талантливой молодежи, развитие ее творческой активности.

1. В Институте устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера руководителям и научным работникам, финансируемые за счет средств, выделяемых Институту из федерального бюджета Российской Федерации:

1.1. Премии.

1.1.1. А. Премиальные выплаты научным работникам устанавливаются по итогам выполнения научно-исследовательских работ и научно-организационных обязанностей на основании приказа по институту:

за создание охраняемых результатов интеллектуальной деятельности;

за коммерциализацию результатов работ, выполненных за счет средств федерального бюджета, участие в выставках, достижения в инновационной деятельности научного учреждения и др.;

за участие в организации и проведении научных мероприятий (конференций, семинаров, научных конкурсов);

за участие в работе диссертационного совета Института в качестве оппонента;

за участие в работе комиссий Института, включая комиссии по работе с аспирантами, по приёму аспирантских и кандидатских экзаменов и др.

\* Принято Ученым советом НИОХ СО РАН 23 декабря 2014 г. (протокол № 17).

в связи с юбилейными датами за большой личный вклад в развитие науки, с уходом на пенсию, присвоением Почетных званий и награждением Почетными грамотами, знаками РАН, СО РАН и других организаций и ведомств.

Б. Премиальные выплаты молодым научным работникам устанавливаются по итогам выполнения научно-исследовательских работ по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения (выплаты составляют до 20 % от фонда стимулирующего характера и распределяются среди научных подразделений пропорционально фонду заработной платы молодых научных работников):

за достижение высоких научных результатов мирового уровня;

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

за своевременное и качественное исполнение научными работниками своих должностных обязанностей за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год);

за разработку эффективных инициативных предложений по совершенствованию научной деятельности.

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

1.1.3. Премии по результатам конкурса молодых ученых, проводимого в институте в соответствии с положением об этом конкурсе, принятым Ученым советом института, устанавливаются молодым ученым на основании приказа по институту.

1.1.4. Премии заместителям директора по науке и ученому секретарю института за достижение высоких показателей работы института устанавливаются по решению директора института. Сумма выплат составляет не более 5 % от фонда стимулирующего характера.

1.1.5. Премии директору института за достижение высоких показателей работы научного учреждения устанавливаются по решению руководства Президиума СО РАН на основании представления Ученого совета института по итогам работы за год из средств института.

## 1.2. Стимулирующие надбавки.

### 1.2.1. Надбавки за выполнение особо важных работ.

Устанавливаются научным работникам – исполнителям и руководителям исследований по программам фундаментальных исследований по приоритетным направлениям Президиума РАН, интеграционным и молодежным программам региональных отделений РАН, отделений РАН по областям и направлениям наук.

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

При этом в институте могут предусматриваться средства на выплату надбавок молодым ученым для стимулирования их исследований по приоритетной тематике.

Надбавки устанавливаются на основании приказа по учреждению, а размеры надбавок для конкретного работника определяются, исходя из объема и значимости выполняемых им исследований и достигнутых им лично научных и практических результатов, по представлению научного руководителя исследований и руководителя соответствующего научного подразделения института.

1.2.2. Надбавки молодым ученым – победителям конкурса научных работ, проводимого в институте в соответствии с Положением, утверждаемым директором по согласованию с Ученым советом института.

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

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

На эти цели направляются средства из фонда стимулирующих надбавок в размере не менее 45 % от суммы должностных окладов молодых ученых, работающих в институте.

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

1.2.5. Надбавки за выполнение дополнительных научно-организационных обязанностей.

Указанные надбавки устанавливаются научным работникам, выполняющим, помимо научных исследований, значительные объемы персональных поручений научно-организационного характера (руководство научными советами и комиссиями, редактирование научных изданий, за подготовку отзывов института как ведущей организации по докторским диссертациям на соискание ученой степени кандидата или доктора химических наук, за руководство студентами, выполняющими курсовые и дипломные работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя структурного подразделения, за работу по поддержанию и развитию инфраструктуры института и др.)

1.2.6. Надбавки за выполнение дополнительных работ, связанных с большими затратами труда при освоении новых передовых методов исследования.

Устанавливаются научным работникам, которым поручено проведение новых сложных научно-исследовательских работ, выполнение которых требует больших затрат времени, преодоления трудностей при создании новых методов исследования, создания специальных установок и т.д.

1.2.7. Рейтинговые стимулирующие надбавки.

Устанавливаются в начале года на основе индивидуального рейтинга, рассчитываемого на основе показателей работы научного работника (показателей результативности научной деятельности - ПРНД) в соответствии с нижеприведенным порядком. Индивидуальный ПРНД научных работников является суммой баллов, определяемых в соответствии с нижеприведенной методикой по результатам их работы за предыдущие два года.

#### *1.2.7.1. За публикации в рецензируемых журналах.*

Начисление баллов в 2015 году за публикации в журналах, входящих в базу данных Web of Science или в список ВАК, производится на основании импакт-факторов журналов, при этом в расчет берется импакт-фактор журналов за 2013 год. За публикацию статьи в российском или зарубежном журнале, имеющем импакт фактор не менее 0,15, устанавливается балл, равный импакт-фактору журнала, умноженному на 50. За публикацию статьи в журнале, не имеющем импакт-фактора, или с импакт-фактором менее 0,15, устанавливается балл 7. Для статей, написанных в соавторстве, балл за публикацию делится на количество авторов публикации.

#### *1.2.7.2. За монографии, главы в научных книгах.*

Начисление баллов производится за монографии и главы в научных книгах, имеющих шифр ISBN, имеющих гриф Минобрнауки. За монографии, главы в научных книгах в российских издательствах устанавливается балл, равный объему монографии, главы в научной книге в условных печатных листах, умноженному на 3. Главы в книгах, в том числе в e-book (при наличии рецензирования), опубликованных в крупных зарубежных издательствах (список издательств рассматривается и утверждается комиссией Ученого совета), приравниваются к обзору в журнале «Успехи химии». При наличии соавторов балл делится на общее количество авторов. Не учитываются стереотипные переиздания, балл за переработанные переиздания устанавливается пропорционально объему нового материала.

#### *1.2.7.3. За участие в конференциях.*

За пленарные и устные доклады на российских и международных конференциях (симпозиумах, конгрессах) устанавливается балл 5. При наличии соавторов балл за доклад делится на количество авторов доклада. Участие в видео-(интернет)-конференциях не учитывается.

#### *1.2.7.4. За преподавание в вузах.*

За чтение лекционного курса в вузе в течение семестра устанавливается балл 10, если курс является новым и разработан лектором, или балл 2, если курс продолжающийся. Баллы умножаются на количество семестров. Включение конкретных научно-образовательных курсов в расчет индивидуальных ПРНД принимается специальным решением Ученого совета.

#### *1.2.7.5. За патенты.*

За патент устанавливается балл 20. Для патентов, полученных с соавторами, балл делится на общее число авторов. НИОХ должен быть указан в качестве патентообладателя.

#### *1.2.7.6. За руководство диссертантами и дипломниками.*

За руководство соискателем ученой степени, защитившим кандидатскую диссертацию, устанавливается балл 30, получаемый научным руководителем. За руководство дипломником, окончившим ВУЗ и получившим степень бакалавра, устанавливается балл 3, квалификацию специалиста или степень

магистра устанавливается балл 10, получаемый научным руководителем. При совместном руководстве дипломниками или соискателями ученой степени балл за руководство делится на число соруководителей.

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.

Индивидуальный ПРНД научных работников, работающих по совместительству, умножается на коэффициент, равный отношению продолжительности рабочего времени совместителя в месяц к нормальной продолжительности рабочего времени штатного работника на аналогичной должности. При этом в расчет принимаются только те результаты, которые получены при работе в организации – источнике выплат и официально к ней отнесены<sup>1</sup>.

С целью повышения эффективности руководства научно-исследовательской работой, индивидуальный ПРНД руководителей подразделений устанавливается путем сложения 50 процентов индивидуального ПРНД, вычисленного по вышеприведенным правилам, и 50 процентов среднего ПРНД научных работников подразделения, *не включая руководителей научных подразделений*. Научные работники, находящиеся в декретном отпуске и в отпуске по уходу за ребенком, в расчете индивидуального ПРНД руководителя подразделения не учитываются.

С целью закрепления в НИОХ молодых научных работников, не являющихся аспирантами очной формы обучения, в течение 5 лет после окончания высшего учебного заведения их индивидуальные ПРНД устанавливаются путем умножения индивидуального ПРНД, вычисленного по вышеприведенным правилам, на повышающий коэффициент 2. Для сотрудников, защитивших кандидатскую диссертацию в возрасте до достижения 33 лет и докторскую диссертацию в возрасте до достижения 40 лет, устанавливается повышающий коэффициент 2 в год после защиты диссертации, а затем коэффициент 1,5 в течение последующих 2 лет. Настоящее «Положение» не исключает одновременного установления двух повышающих коэффициентов.

Вводится ограничение по количеству полностью оплачиваемых баллов по ПРНД. На баллы, набранные свыше 300, вводится коэффициент 0.5. Так, если при подсчете баллов получилось 310 баллов, то сотруднику начисляется  $(300 + 0.5 \times 10) = 305$  баллов.

### *Процедура назначения надбавок стимулирующего характера.*

---

<sup>1</sup> Наличие наименования Института (НИОХ) как места выполнения работы в публикациях, учитываемых при расчете индивидуального ПРНД

Подсчет баллов организует зам. директора по научной работе по годовым отчетам руководителей научных подразделений. Полученные результаты передаются для проверки руководителям научных подразделений. Проверенные результаты расчетов ПРНД визируются руководителями подразделений, доводятся до сведения членов комиссии, созданной Ученым советом, для проверки и передаются на утверждение директору института.

Средства, предусматриваемые в институте на выплату рейтинговых стимулирующих надбавок, распределяются между его научными работниками пропорционально их индивидуальным рейтингам.

На эти цели направляется 50% фонда стимулирующих выплат, предназначенных для научных работников в целом по научному учреждению (без учета фонда надбавок за выполнение особо важных работ).

2. Установление стимулирующих выплат руководителям подразделений и научным работникам, их отмена, изменение размеров и сроков действия определяются приказами по институту с указанием конкретных оснований и в соответствии с действующим законодательством.

3. Доля средств на выплату премий от фонда стимулирующего характера, предназначенного для научных работников в целом по институту, определяется директором института, кроме пунктов 1.1.1.Б, 1.1.4.

4. После одобрения Ученым советом института Положение согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается директором института.

5. Остатки средств фонда стимулирующего характера распределяются в конце года среди научных подразделений пропорционально их фонду заработной платы.

6. Все изменения в Положении в течение срока его действия должны быть обсуждены, приняты Ученым советом, согласованы с Профкомом и утверждены директором Института.

7. Все решения директора и Ученого совета, касающиеся реализации процедуры назначения стимулирующих выплат, а также соответствующие приказы по институту, публикуются на информационном стенде.

**Положение действует в 2015 году до утверждения нового Положения постановлением Правительства РФ.**