

"Согласовано"

"Утверждаю"

Председатель Профкома ИЭА РАН

Директор ИЭА РАН

к.и.н. А. А. Ярлыкапов \_\_\_\_\_

чл.-корр. РАН В.А.Тишков \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2007 г.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2007 г.

Решение Ученого совета  
Протокол № \_\_\_\_ от 12 апреля 2007 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### О видах, порядке и условиях применения стимулирующих выплат сотрудникам ИЭА РАН

1.1. Настоящим Положением устанавливаются, виды, условия и порядок применения стимулирующих выплат, обеспечивающих повышение результативности работы сотрудников ИЭА РАН.

1.2. Фонд стимулирующих выплат ИЭА РАН является частью фонда оплаты труда ИЭА РАН и формируется из:

- а) бюджетных средств РАН, включая программы фундаментальных исследований и целевые программы РАН и ее отделений;
- б) средств фонда заработной платы ИЭА РАН, образованного при финансировании проектов, договоров, контрактов, грантов;
- в) иных источников поступления финансовых средств в ИЭА РАН.

#### Фонд стимулирующих выплат ИЭА РАН за счет бюджетных средств

1.3. Фонд стимулирующих выплат ИЭА РАН за счет бюджетных средств РАН состоит из следующих частей:

- а) фонд обязательных выплат;
- б) фонд стимулирующих выплат для научных работников и руководителей Института;
- с) фонд стимулирующих выплат для АУП и персонала, содействующего научной работе.

Распределение средств между фондами утверждается на срок до 1 года. Информация о годовом объеме Фондов в установленном порядке доводится до работников организации.

К руководителям Института настоящее Положение относит директора ИЭА РАН, заместителей директора ИЭА РАН по науке, ученого секретаря ИЭА РАН.

1.4. Фонд обязательных выплат включает надбавки сотрудникам ИЭА:

- за ученые степени доктора наук и кандидата наук;
- за работу во вредных условиях труда;
- другие выплаты, утвержденные законодательством.

1.5. Фонд стимулирующих выплат для научных работников и руководителей Института на основании Приказа Минобрнауки России, Минздравсоцразвития России и Российской академии наук от 3 ноября 2006 г. № 273/745/68 может использоваться для выплаты:

- а) надбавок стимулирующего характера научным работникам (не менее 80% фонда)
  - а-1. по индивидуальным показателям результативности научной деятельности;
  - а-2. за выполнение исследований по результатам конкурсов в рамках ведомственных целевых программ РАН.
- б) надбавок стимулирующего характера руководителям ИЭА РАН за высокие показатели результативности деятельности ИЭА РАН (не более 5% фонда);
- в) премиальных выплат научным работникам и руководству ИЭА РАН (не более 15%).

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

1.7. Выплата надбавок за выполнение особо важных работ, в том числе, по программам фундаментальных исследований и целевым программам РАН и ее отделений устанавливается приказом по институту на основании предложений руководителей проектов, с учетом объема исследований и плана финансирования РАН по этим программам.

1.8. Остальная часть фонда выплат надбавок стимулирующего характера научным работникам распределяется в соответствии с индивидуальными показателями результативности научной деятельности (ПРНД) в соответствии с порядком, устанавливаемым частью II данного положения.

1.9. Руководители структурных подразделений и Института могут получать надбавки стимулирующего характера по индивидуальным ПРНД и за высокие показатели результативности подразделений и Института в целом.

1.10. Премияльные выплаты научным работникам осуществляются по итогам выполнения научно-исследовательских работ:

- за выполнение приоритетных работ по важнейшим направлениям научных исследований ИЭА РАН;
- за качество и эффективность исследований по результатам работы;
- за оперативность и профессионализм в выполнении работ, входящих в их компетенцию;
- за достижения в инновационной деятельности Института;
- за достижение высоких научных результатов;
- ученым, в том числе молодым, по результатам конкурсов на лучшую работу, проводимых в Институте;
- за другие виды научной и научно-организационной деятельности.

Основанием для выплаты премий является приказ по институту в соответствии с решением дирекции, принимаемым по представлению конкурсной комиссии или руководителя соответствующего отдела. Премии рассчитываются за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год). Размер премии не ограничивается.

1.13. Руководители структурных подразделений и Института могут получать премии по индивидуальным результатам и за высокие показатели результативности подразделений и Института в целом.

1.14. Фонд стимулирующих выплат за счет бюджетных средств для АУП и персонала, содействующего научной работе, направляется на выплату надбавок и премий сотрудникам научных, производственных и научно-вспомогательных подразделений ИЭА РАН:

- за увеличение объема работ;
- за дополнительный объем работ в связи с расширением круга должностных обязанностей;
- за повышенную интенсивность, результативность труда и оперативное выполнение дополнительного объема работ;
- за выполнение обязанностей отсутствующего работника;
- за расширение зоны обслуживания.

Надбавки и премии устанавливаются (увеличиваются, уменьшаются или отменяются полностью) приказом по институту с указанием условий назначения выплат, их размеров, сроков действия, источника финансирования.

### **Фонд стимулирующих выплат ИЭА РАН, образованный за счет внебюджетных средств**

1.15. Фонд стимулирующих выплат ИЭА РАН, образованный за счет фонда заработной платы при финансировании проектов, договоров, контрактов, грантов и иных внебюджетных средств, направляется на выплату надбавок и премий.

Устанавливаются следующие виды надбавок:

- за дополнительный объем работ, связанных с выполнением проектов, договоров, контрактов, грантов;
- за содействие выполнению научно-исследовательских работ;
- за выполнение дополнительного объема работ по оказанию платных услуг населению и сторонним организациям.

Премии содействующему научной работе персоналу научных, производственных и научно-вспомогательных подразделений ИЭА РАН устанавливаются в соответствии с порядком назначения премий АУП и вспомогательному персоналу.

Надбавки и премии устанавливаются (увеличиваются, уменьшаются или отменяются полностью) приказом по институту с указанием условий назначения выплат, их размеров, сроков действия, источника финансирования.

### **Основания для установления отдельных надбавок**

1.16. Виды надбавок.

#### **Обязательные надбавки**

16.1. Доплата за ученые степени доктора наук и кандидата наук.

Доплата производится из фонда заработной платы по бюджету в соответствии с п.3 Постановления Правительства РФ от 23 ноября 2006 года № 712 "О внесении изменений в Постановление Правительства РФ от 6 июля 1994г. № 807".

16.2. Надбавка за работу во вредных условиях труда.

Надбавка выплачивается из фонда заработной платы по бюджету в соответствии с действующим законодательством и локальными нормативными актами Института.

#### **Стимулирующие надбавки**

16.4. Надбавка за выполнение особо важных работ.

Устанавливается за выполнение работ по программам фундаментальных исследований и целевым программам РАН и ее отделений приказом по институту на срок до 1 года.

Выплачивается из фонда заработной платы по бюджету.

16.5. Надбавка за увеличение объема работ.

Может быть установлена сотруднику любого подразделения Института в целях компенсации дополнительного к основным функциям работника вида работ, а также за увеличение объема работ, связанного с уменьшением численности (увольнением сотрудника) или сокращением штатов на срок от 1 месяца до 1 года. В случае необходимости, срок действия надбавки может быть продлен по предложению руководителя подразделения, представленному в дирекцию института. Размер надбавки зависит от дополнительной загруженности работника, учитывает все обстоятельства конкретной работы и верхним пределом не ограничивается.

16.6. Надбавка за дополнительный объем работ в связи с расширением круга должностных обязанностей.

Устанавливается при расширении должностных обязанностей сотрудника (разработка новых программ, освоение новых технологий, и т.д.). Размер надбавки устанавливается по предложению руководителя подразделения.

16.7. Надбавка за повышенную интенсивность, результативность труда и оперативное выполнение дополнительного объема работы.

Устанавливается по итогам работы за месяц (квартал, год) за счет бюджетных средств при наличии и в пределах их экономии. Размер надбавки конкретному работнику определяется с учетом личного вклада в выполнение работы и верхним пределом не ограничивается.

16.8. Надбавка за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Устанавливается за счет бюджетных средств одному или нескольким работникам, на которых возлагается исполнение обязанностей отсутствующего работника на период его отсутствия. Раз-

мер надбавки зависит от объема дополнительной нагрузки, приходящейся на одного работника, и сложности выполняемых работ.

#### 16.9. Надбавка за расширение зоны обслуживания.

Устанавливается за счет бюджетных средств при закреплении за сотрудником более одного нормативного участка, за счет и в пределах фонда заработной платы подразделения. Размер надбавки зависит от количества участков, закрепленных за сотрудником сверх нормы.

#### 16.10. Надбавка за выполнение дополнительного объема работ, связанного с выполнением проектов, договоров, контрактов, грантов.

Устанавливается за счет внебюджетных средств работникам, принимающим непосредственное участие в работе по проектам, входящим в государственные научно-технические программы и другие программы, грантам РГНФ и РФФИ, по контрактам с отечественными и зарубежными партнерами, по договорам с министерствами, ведомствами, предприятиями и организациями, которые позволяют решать задачи заказчика на качественно новом научном уровне, по договорам на изготовление научной продукции и на оказание услуг и др. Надбавки устанавливаются по представлению руководителя темы за счет и в пределах фонда заработной платы, образованного при финансировании проектов, договоров, контрактов, грантов.

Необходимым условием для выплаты надбавок является поступление финансовых средств от заказчика в виде аванса, за выполненные отдельные этапы или за работу в целом. Конкретный размер надбавки каждому работнику не лимитируется и определяется с учетом его личного вклада в выполнение работы и в пределах утвержденных средств, отменяются или уменьшаются в случае несоблюдения сроков выполнения работы или отдельных ее этапов, при неудовлетворительном качестве исполнения.

#### 16.11. Надбавка за содействие выполнению научно-исследовательских работ (накладные расходы).

Может быть установлена за счет внебюджетных средств сотрудникам научно-вспомогательных подразделений, аппарата управления, младшему обслуживающему персоналу на основании утвержденного директором института фонда заработной платы, образованного из средств, поступивших от заказчиков (по договорам и контрактам с Министерствами и Ведомствами, РГНФ и РФФИ, из других источников финансирования), в зависимости от коэффициента участия.

#### 16.12. Надбавка за выполнение дополнительного объема работ по оказанию платных услуг населению и сторонним организациям.

Устанавливается за счет внебюджетных средств в пределах фонда заработной платы, образованного из средств, поступивших от заказчика. Необходимым условием для выплаты надбавок является поступление финансовых средств от заказчика за выполненную работу. Конкретный размер надбавки каждому работнику определяется с учетом личного вклада в выполнение работы и в пределах утвержденных средств не лимитируется.

## **II. Определение индивидуальных ПРНД научных работников и порядок их учета**

Индивидуальный ПРНД научных работников является суммой баллов, определяемых в соответствии с нижеприведенной методикой. При расчете ПРНД учитываются результаты за два предыдущих года.

### **2.1. Начисление баллов за публикации в периодических журналах, серийных изданиях, сборниках.**

- За публикацию статьи в рецензируемом профильном российском или зарубежном журнале, и иных авторитетных профильных изданиях, список которых утверждается Ученым советом института, устанавливается балл 45, умноженный на объем работы в печатных листах;

- За публикацию статьи в прочих российских журналах, не включенных в список Ученого совета и в перечень ведущих рецензируемых научных журналов и зарубежных изданиях, устанавливается балл 6;

- Для статей, написанных в соавторстве, балл за публикацию делится между авторами публикации по согласованию; доли, меньшие 10 процентов, округляются до 10 процентов.

## **2.2. Начисление баллов за книги и другие издания.**

- За монографии, изданные в академических и других научных издательствах в России (в т.ч. по грантам РГНФ и РФФИ), имеющих гриф института и международную стандартную нумерацию (ISBN), устанавливается балл, равный объему публикации в печатных страницах (1500 знаков), умноженный на 3;

- За монографии, изданные в ведущих зарубежных научных издательствах, устанавливается балл, равный объему в печатных страницах, умноженный на 3;

- За монографии, изданные в иных издательствах под грифом института, имеющие международную стандартную нумерацию (ISBN), устанавливается балл, равный объему в печатных страницах, умноженному на 2;

- За научные переводы с комментариями, устанавливается балл в соответствии с п.2.1 и 2.2

- За учебники, имеющие гриф Минобрнауки России (рекомендованные учебно-методическими объединениями по соответствующей специальности), устанавливается балл, равный объему в печатных страницах, умноженному на 2;

- За этнографические фильмы и иные мультимедийные издания устанавливается балл в соответствии с п. 2.1 и 2.2 (как монографические издания или статьи в зависимости от объема)

- По решению Ученого совета к монографиям могут быть приравнены научно-информационные издания, энциклопедии, научные музейные и библиографические каталоги, базы данных, этнографические карты.

- За антропологические реконструкции: 1 скульптурная реконструкция соответствует 1 п.л., графическая – 0,5 п.л., устанавливается балл 6;

- При наличии соавторов балл делится на общее количество авторов, пропорционально авторскому вкладу.

- При расчете индивидуальных ПРНД не учитываются стереотипные переиздания монографий, учебников и учебных пособий, каталогов и т.д. За переработанные переиздания балл устанавливается пропорционально объему нового материала.

- При отсутствии на издании грифа ИАЭ РАН, вопрос о начислении баллов решается комиссией;

- Включение конкретных монографий, каталогов, брошюр и учебников в расчет индивидуальных ПРНД может корректироваться специальным решением Ученого совета ИЭА РАН.

- С целью совершенствования информационного обеспечения научной деятельности, в случае, если имеется аннотация публикации в Интернете, то для соответствующего значения индивидуального ПРНД используется повышающий коэффициент 1,1. Если, помимо аннотации, в Интернете в свободном доступе размещена полнотекстовая электронная версия публикации, то для соответствующего значения индивидуального ПРНД используется повышающий коэффициент 1,3.

## **2.3. Начисление баллов за участие в конференциях, методологических семинарах и др. научных мероприятиях.**

За устный доклад на российской конференции устанавливается балл 4, устный доклад на международной конференции – 6, приглашенный доклад (пленарный доклад, инициатором которого выступает организатор) на российской конференции или др. научном мероприятии – 20, приглашенный доклад на международной конференции – 30. При наличии соавторов балл за доклад делится на количество авторов доклада, доли, меньшие 10 процентов, округляются до 10 процентов. Включение конкретных конференций и научных мероприятий в расчет индивидуальных ПРНД может корректироваться специальным решением Ученого совета ИЭА РАН. Устанавливается, что международной считается научная конференция, если она была включена в официальный Перечень международных мероприятий РАН, а также, если более 30 процентов ее участников не являются гражданами Российской Федерации.

## **2.4. Начисление баллов за научно-экспедиционную деятельность.**

–За участие в экспедиционных исследованиях сроком 1 месяц - 10 баллов (руководителю – 15 баллов) и более в зависимости от продолжительности выезда.

–Написание и сдача в архив научных отчетов по итогам экспедиции, принятых Полевой комиссией, на уровне статьи (см. п.2.1.)

–Обработка полевых фото-, аудио-, видеоматериалов, перевод их на электронные носители и сдача в архив – от 10 баллов в зависимости от объема.

#### **2.5. Начисление баллов за научно-редакционную и научно-организационную деятельность.**

Ответственное редактирование и титульное составление научных журналов, сборников научных трудов и монографий, входящих в список, утвержденный Ученым советом ИЭА РАН оценивается - 5 баллов за 1 п.л.

Титульное редактирование и рецензирование монографий и сборников научных статей оценивается в 1 балл за 1 п.л.

Руководство научными проектами в рамках программ Президиума РАН, ОИФН, темами НИР оценивается в 30 баллов.

Организация секций, председательство в оргкомитетах конференций – 30 баллов.

Выполнение обязанностей научного секретаря отдела, включая работу по планированию научных исследований и подготовку отчетной документации, работа ответственных секретарей изданий оценивается в 10 баллов.

#### **2.6. Начисление баллов за научно-образовательную деятельность.**

За разработку научно-образовательного курса лекций по профильным дисциплинам, читаемого в ИЭА, устанавливается балл 20 за каждый семестр курса. За доработку научно-образовательного курса, включающего введение нового актуального материала, устанавливается балл 5. За научное руководство аспирантами и соискателями – 20 баллов.

За прочую научно-образовательную деятельность - от 3 до 10 баллов (включая оппонирование диссертаций – балл 7, подготовку отзыва ведущей организации – балл 5).

#### **2.7. Начисление баллов за руководство соискателями ученой степени и дипломниками.**

За руководство соискателем ученой степени, защитившим кандидатскую диссертацию (не позднее 2-х лет после окончания аспирантуры) научному руководителю устанавливается балл 30. За руководство дипломником при условии его последующего поступления в аспирантуру или на работу в научную организацию – 10 баллов. При совместном руководстве дипломниками или соискателями ученой степени балл за руководство делится на число соруководителей.

**2.8.** С целью повышения эффективности руководства научно-исследовательской работой к индивидуальному ПРНД *руководителей подразделений* прибавляется количество баллов, равное 20 % среднего ПРНД подразделения.

**2.9.** С целью закрепления в научных учреждениях *молодых исследователей*, не являющихся аспирантами очной формы обучения, в течение 5 лет после окончания высшего учебного заведения их индивидуальный ПРНД, вычисленный по приведенным выше правилам, умножается на повышающий коэффициент 2. Для аспирантов, работающих в организации по совместительству, устанавливается повышающий коэффициент 3, который применяется в случае, если сотрудник был аспирантом не менее 4 календарных месяцев в рассматриваемом году. Для научных работников, защитивших кандидатскую диссертацию в возрасте до 30 лет, докторскую диссертацию в возрасте до 40 лет, устанавливается повышающий коэффициент 2 в год после защиты и 1,5 в течение последующих 2 лет.

**2.10.** За *защиту кандидатской или докторской диссертации* работниками других возрастных категорий устанавливается повышающий коэффициент 1,5 и 2 на один год (после получения диплома ВАК).

**2.11.** С целью поощрения работников, выполняющих поручения по заданию дирекции или Ученого совета (рецензирование монографий, статей для периодических изданий, любые виды экспертных работ, обработка музейных коллекций и другие дополнительные обязанности) устанавливаются дополнительные баллы по рекомендации дирекции и руководителей подразделений.\*

**2.12.** Результаты научной деятельности учитываются в индивидуальном ПРНД научного работника при условии, что они соответствуют требованиям трудового договора и/или должностной

инструкции и/или иного документа, определяющего тематику и содержание выполняемых им работ (исследований).

### **III. Порядок применения выплат стимулирующего характера.**

3.1. Надбавки и премии, вводимые согласно настоящему Положению, могут применяться одновременно.

3.2. Все виды надбавок и премий утверждаются приказом по институту на основании решения дирекции, комиссии или докладной руководителя подразделения/проекта (в зависимости от вида надбавки).

3.3. Для начисления надбавок стимулирующего характера по результатам ПРНД в порядке, установленном ч. II данного положения, утвержденного Ученым советом Института, руководители научных отделов в установленный срок подают заявки в Ученый секретариат ИЭА, специально созданная Комиссия рассматривает представленные заявки и выносит предложения. Ответственность за соблюдение сроков подачи заявки возлагается на руководителей научных отделов. Ответственность за достоверность представляемых в заявках сведений возлагается на научных сотрудников.

3.4. Все надбавки, за исключением надбавок п. 1.4 настоящего Положения, могут быть отменены или уменьшены при отсутствии или недостатке бюджетного финансирования, а также при нарушении сотрудником производственной и трудовой дисциплины.

3.5. Средства, поступающие по проектам, договорам, контрактам, грантам и из иных внебюджетных источников, расходуются на выплату заработной платы полностью согласно сметам расходов без создания резерва заработной платы для начисления отпускных.

Надбавки, выплачиваемые из внебюджетных источников, по программам фундаментальных исследований и целевым программам РАН и ее отделений, при расчете средней заработной платы работникам для оплаты ежегодных отпусков не учитываются.

3.6. Все решения руководства Института и его Ученого совета, касающиеся реализации процедуры назначения стимулирующих выплат, включая общие размеры Фонда и его долей, процедуру расчетов, список профильных изданий, учтенных конференций, монографий и лекционных курсов, а также соответствующие приказы по институту, предоставляются для ознакомления всем работникам организации в установленном порядке.