

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ НАУКИ  
САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ЦЕНТР  
ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК  
(НИЦЭБ РАН)**

УТВЕРЖДАЮ

Директор НИЦЭБ РАН  
д.э.н., профессор

\_\_\_\_\_ В.К. Донченко

"16" февраля 2015 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников НИЦЭБ РАН**

Одобрено

Ученым советом НИЦЭБ РАН

Протокол № № 227

от "16" февраля 2015 г.

Согласовано

с профсоюзным комитетом НИЦЭБ РАН

Председатель Профкома

\_\_\_\_\_ к.х.н. В.А. Кудрявцева

## **I. Общие положения**

1. Настоящее положение об оплате труда работников НИЦЭБ РАН (далее - Положение) разработано в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации; закона Российской Федерации «О науке и государственной научно-технической политике»; с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»; с постановлением Правительства РФ «О реализации в 2006-2008 годах пилотного проекта по совершенствованию системы оплаты труда работников в научных учреждениях и научных работников в научных центрах Российской академии наук» № 236 от 22.04.2006; с постановлением Президиума РАН «О переходе к третьему этапу пилотного проекта совершенствования системы оплаты труда научных работников и руководителей научных учреждений и научных работников региональных научных центров РАН» № 395 от 10.06.2008; Устава Российской академии наук; Устава НИЦЭБ РАН; нормативными и методическими документами Минздравсоцразвития России; с приказом Федерального агентства научных организаций (ФАНО России) от 25 ноября 2014 г. №38н «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений сферы научных исследований и разработок, подведомственных Федеральному агентству научных организаций» и с учетом мнения Профсоюза работников РАН.

2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников НИЦЭБ РАН за счет всех источников финансирования.

3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников НИЦЭБ РАН за счет средств федерального бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров должностных окладов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

5. Введение в НИЦЭБ РАН новых систем оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

6. Системы оплаты труда в НИЦЭБ РАН устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

7. Размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда НИЦЭБ РАН.

8. Экономия фонда оплаты труда из средств, поступающих от приносящей доход деятельности может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами учреждения о выплатах социального характера или коллективным договором.

9. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников учреждений как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или

неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

10. 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.

## **II. Порядок и условия оплаты труда**

11. Фонд оплаты труда работников НИЦЭБ РАН формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств федерального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

12. Системы оплаты труда работников НИЦЭБ РАН включают в себя размеры должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

13. Системы оплаты труда работников НИЦЭБ РАН устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 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 по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением комиссии;
- мнения профсоюза НИЦЭБ РАН.
- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

14. Основные условия оплаты труда и условия их изменения устанавливаются трудовым договором, заключаемым директором института с сотрудником.

15. Изменения в основные условия оплаты труда оформляются дополнительным соглашением, прилагаемым к трудовому договору.

16. Размеры должностных окладов устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных уровней (далее – ПКУ) профессиональных квалификационных групп (далее-ПКГ).

17. К минимальному размеру должностного оклада по квалификационному уровню/ ПКГ может быть применен повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности. В повышающих коэффициентах к окладу по должностям, по которым в соответствии с квалификационными требованиями предусмотрены ученые степени, учитываются доплаты за наличие у работников ученой степени.

18. Размер должностного оклада с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности может быть выше минимального размера должностного оклада более высокого квалификационного уровня/ ПКГ.

19. Размеры должностных окладов сотрудников института по соответствующим квалификационным уровням /ПКГ с учетом повышающих коэффициентов к должностным окладам приведены в п.1 Приложении № 1 настоящего Положения.

20. Дифференциация оплаты труда работников регулируется стимулирующими выплатами в зависимости от конечных результатов деятельности работника с учетом показателей эффективности деятельности работников, установленных данным положением об оплате труда.

21. Корректировка размеров должностных окладов в сторону повышения производится решением Правительства РФ, исходя из объемов бюджетного финансирования.

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

23. Должностные оклады сотрудников института, не включенные в ПКГ приведены в п.2 Приложении № 1 настоящего Положения.

24. Директор приказом по институту устанавливает размеры должностных окладов и иные основные условия оплаты труда конкретным работникам по должностям, предусмотренным настоящим Положением, с учетом требований к профессиональной квалификации по занимаемой должности, стажа и опыта работы и др.

25. Администрацией института по согласованию с Ученым советом и профсоюзным органом создается комиссия по подготовке локальных документов по системе оплаты труда и решению связанных с этим конфликтов.

### **III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

26. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

27. В НИЦЭБ РАН устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081):

- 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);

- выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

28. Оплата труда работников учреждений, занятых на работах с вредными, опасными и особыми условиями труда, производится в повышенном размере по результатам проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда или специальной оценки условий труда. Повышение оплаты труда не производится если рабочее место признано безопасным.

29. Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

31. 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.

#### **IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

32. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. N 818 (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 1 февраля 2008 г., регистрационный N 11080; Российская газета, 2008, N 28), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. N 739н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный N13146; Российская газета, 2009, N 15) и от 17 сентября 2010 г. N 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный N 18714; Российская газета, 2010, N 237 и другими локальными нормативными актами работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

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

34. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, сформированного из всех источников.

Порядок определения выплат стимулирующего характера приведен в Приложении №2 к настоящему Положению.

35. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора НИЦЭБ РАН в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников НИЦЭБ РАН, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителей директора, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений НИЦЭБ РАН, главных специалистов и иных работников, по представлению директора, его заместителей, и комиссии по распределению премиальных, стимулирующих выплат и рейтинговых надбавок сотрудникам НИЦЭБ РАН;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях НИЦЭБ РАН – по представлению руководителей структурных подразделений и комиссии по распределению премиальных, стимулирующих выплат и рейтинговых надбавок сотрудникам НИЦЭБ РАН.

36. Выплаты стимулирующего характера сотрудникам административного, инженерно-технического и вспомогательного персонала, 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.

37. Средства, высвобождаемые в учреждении за счет упразднения стимулирующих выплат, не мотивирующих работников к качественному и эффективному выполнению трудовых обязанностей, направляются на увеличение окладов работников и на выплаты стимулирующего характера.

38. Сотрудникам института выплачиваются премии:

- за успешное выполнение планов НИР и других работ исследовательского, административного и производственного характера за определенный срок (квартал, год);

- за достижение особо высоких результатов в производственной деятельности;

- по иным основаниям (юбилейные даты, государственные награды и др.)

39. Премии работникам, состоящим в штате научных подразделений института, устанавливаются директором института по представлению руководителей соответствующих программ (заданий) и руководителей подразделений.

40. Размер премии определяется исходя из участия сотрудника в выполнении указанных работ.

41. Премии руководителям и работникам административно-управленческого аппарата устанавливаются директором по результатам работы за определенный срок (месяц, квартал, год) по выполнению плановых заданий, установленных Программой фундаментальных научных исследований государственных академий наук, другими федеральными программами РФ, заданиями федеральных органов исполнительной власти и ФАНО, с учетом целевых показателей эффективности деятельности института.

42. Конкретный размер стимулирующей выплаты может определяться как в процентах к должностному окладу работника, так и в абсолютном размере на определенный срок в виде надбавки к должностному окладу и в разовом порядке в виде премий по результатам работы за соответствующий период и за высокие достижения в производственной деятельности

43. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

## **V. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, главного бухгалтера**

44. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 16, ст. 1958).

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

46. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителя учреждения приказами по НИЦЭБ РАН.

47. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения выплачиваются по решению Федерального агентства научных организаций с учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждения и их руководителя.

48. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой III настоящего Положения в зависимости от условий его труда.

49. Заместители руководителя учреждения и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами III и IV настоящего Положения в зависимости от условий их труда.

## **VI. Порядок определения учитываемых при расчете среднего заработка выплат**

50. Согласно п.2 Положения, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 №922, при исчислении среднего заработка учитываются следующие выплаты:

50.1. Заработная плата, начисленная работнику по тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) за отработанное время.

50.2. Заработная плата, окончательно рассчитанная по завершении предшествующего событию календарного года, обусловленная системой оплаты труда, независимо от времени начисления;

50.3. Надбавки и доплаты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) за профессиональное мастерство, классность, выслугу лет (стаж работы), ученую степень, ученое звание, знание иностранного языка, работу со сведениями, составляющими государственную тайну, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и др.;

50.4. Выплаты, связанные с условиями труда, в т.ч. повышенная оплата труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в ночное время; оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни; оплата сверхурочной работы;

50.5. Премии, вознаграждения, выплачиваемые из средств федерального бюджета, предусмотренные системой оплаты труда;

50.6. Суммы разницы в окладах при временном замещительстве (письмо Минтруда России от 10.07.2003 № 1139-21).

51. Не учитываются при расчете среднего заработка следующие выплаты:

51.1. Премии и надбавки, выплачиваемые вне рамок системы оплаты труда (разовые премии и надбавки из внебюджетных источников), в т.ч. к юбилейным датам, праздникам, за выполнение срочной работы вне должностных обязанностей и т.п. (письмо Роструда от 23.10.2007 № 4319-6-1);

51.2. Предусмотренная ст. 236 ТК РФ денежная компенсация за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска. выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику;

51.3. Суммы оплаты в размере среднего заработка по прежней работе периодов временного перевода работника на другую работу в соответствии с ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ;

51.4. Суммы полевого довольствия;

51.5. Суммы оплаты по решению работодателя периодов приостановки работы сотрудниками на основании ст. 142 ТК РФ в связи с задержкой на срок более 15 дней выплаты заработной платы;

51.6. Суммы оплаты за обучение работников на производстве в рамках повышения их квалификации и (или) обучения другим профессиям;

51.7. Суммы вознаграждений за рационализаторские предложения;

51.8. Суммы оплаты из средств работодателя стоимости обучения работника и (или) членов его семьи;

51.9. Стоимость путевок на санаторно-курортное лечение, отдых и т.п.;

51.10. Суммы вознаграждений по гражданско-правовым договорам.

## **VII. Способы оплаты труда.**

52. Оплата труда производится в безналичной форме путем перечисления на банковскую расчетную карту. В случае утраты банковская карта восстанавливается за счет средств работника. С момента увольнения работник самостоятельно несет все расходы, связанные с обслуживанием пластиковой карты.

53. Оплата труда производится не реже, чем каждые полмесяца (24-го числа текущего месяца - за первую половину месяца и 9-го числа месяца, следующего за отработанным, - окончательный расчет за отработанный месяц). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.



**1. Размеры должностных окладов сотрудников института по соответствующим квалификационным уровням /ПКГ с учетом повышающих коэффициентов к должностным окладам**

№№ п/п	Наименование должностей	Повышающий коэффициент	Должностной оклад (в руб.)
<b>ПКГ должностей научных работников и руководителей структурных подразделений</b>			
<b>1 квалификационный уровень - минимальный размер оклада 14587 рублей</b>			
1.	Младший научный сотрудник	1	14587
2.	Младший научный сотрудник со степенью кандидата наук	1,205	17587
3.	Научный сотрудник	1,1478	16743
4.	Научный сотрудник со степенью кандидата наук	1,3535	19743
<b>2 квалификационный уровень - минимальный размер оклада 19279 рублей</b>			
5.	Старший научный сотрудник	1	19279
6.	Старший научный сотрудник со степенью кандидата наук	1,1556	22279
7.	Старший научный сотрудник со степенью доктора наук	1,363	26279
<b>3 квалификационный уровень - минимальный размер оклада 22197 рублей</b>			
8.	Ведущий научный сотрудник	1	22197
9.	Ведущий научный сотрудник со степенью кандидата наук	1,135	25197
10.	Ведущий научный сотрудник со степенью доктора наук	1,3154	29197
<b>4 квалификационный уровень - минимальный размер оклада 25495 рублей</b>			
11.	Ученый секретарь	1	25495
12.	Ученый секретарь со степенью кандидата наук	1,1176	28495
13.	Ученый секретарь со степенью доктора наук	1,2745	32495
14.	Ученый секретарь по международным связям со степенью кандидата наук	1,1176	28495
15.	Руководитель научного подразделения	1	25495
16.	Руководитель научного подразделения со степенью кандидата наук	1,1176	28495
17.	Руководитель научного подразделения со степенью доктора наук	1,2745	32495
18.	Главный научный сотрудник	1	25495
19.	Главный научный сотрудник со степенью доктора наук	1,2745	32495

<b>ПКГ общепромышленных должностей служащих второго уровня</b>			
<b>1 квалификационный уровень - минимальный размер оклада 10781 рублей</b>			
20.	Старший лаборант-исследователь	1	10781
21.	Заведующий складом	1,353	14587
<b>ПКГ общепромышленных должностей служащих третьего уровня</b>			
<b>2 квалификационный уровень - минимальный размер оклада 12684 рублей</b>			
22.	Инженер II категории	1	12684
<b>3 квалификационный уровень - минимальный размер оклада 15856 рублей</b>			
23.	Инженер I категории	1	15856
<b>4 квалификационный уровень - минимальный размер оклада 16743 рублей</b>			
24.	Руководитель группы	1	16743
25.	Помощник директора	1	16743
26.	Ведущий бухгалтер	1	16743
27.	Ведущий инженер по кадрам	1	16743
28.	Ведущий инженер	1	16743
29.	Ведущий электроник	1	16743
30.	Ведущий программист	1	16743
31.	Ведущий переводчик	1	16743
32.	Ведущий инженер-экономист	1	16743
<b>5 квалификационный уровень - минимальный размер оклада 18011 рублей</b>			
33.	Заместитель главного бухгалтера	1	18011
34.	Главный инженер	1	18011
<b>ПКГ общепромышленных должностей служащих четвертого уровня</b>			
<b>1 квалификационный уровень - минимальный размер оклада 19279 рублей</b>			
35.	Заведующий отделом кадров	1	19279

**2. Должностные оклады сотрудников института, не включенные в ПКГ:**

<b>№№ п/п</b>	<b>Должность</b>	<b>Должностной оклад (в руб.)</b>
1.	Директор	40612
2.	Заместитель директора по научной работе	36427
3.	Заместитель директора по общим вопросам	26891
4.	Главный бухгалтер	30252

## ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

### I. Общие положения

1. Средства, направляемые учреждением на выплаты стимулирующего характера, формируют Фонд выплат стимулирующего характера.

2. Фонд выплат стимулирующего характера делится на две части: Стимулирующие надбавки и Рейтинговые стимулирующие надбавки.

3. Стимулирующие надбавки устанавливаются в начале года по результатам работы за учётный период – 1 год. Рейтинговые стимулирующие надбавки устанавливаются в начале года по результатам показателя эффективности за учётный период – 2 года.

4. Все надбавки устанавливаются на срок, не превышающий одного года, и выплачиваются ежемесячно.

5. Комиссия по распределению премиальных, стимулирующих выплат и рейтинговых надбавок сотрудников НИЦЭБ РАН (далее Комиссия) готовит решение о распределении Фонда выплат стимулирующего характера и выносит соответствующее предложение, которое утверждается Ученым Советом НИЦЭБ РАН и вводится приказом директора.

6. Порядок определения выплат стимулирующего характера распространяется на всех сотрудников НИЦЭБ РАН за исключением директора, выплаты которому устанавливаются вышестоящей организацией.

### II. Стимулирующие надбавки

7. Стимулирующие надбавки устанавливаются в зависимости от выполнения показателей и критериев эффективности труда. При этом нужно учитывать следующие критерии:

7.1. Для научных работников:

- трудовой вклад научного работника в выполнение проводимых учреждением научно-исследовательских работ (в составе временных творческих коллективов);

- участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также участие в семинарах, проводимых учреждением, выступления по поручению руководства учреждения на конференциях и симпозиумах;

- публикационная активность в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, в журналах, индексируемых в наукометрических базах данных;

- публикации по профилю научной деятельности учреждения монографий, книг и учебников;

- осуществляемое по поручению руководства учреждения наставничество, научное руководство аспирантами;

- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российской науки как внутри страны, так и за ее пределами;

- непосредственное участие в выполнении грантов, конкурсах, договорах гражданско-правового характера, экспериментальных группах и других приносящих доход мероприятиях;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области научных исследований, грантов государственных научных фондов;

- наличие объектов интеллектуальной собственности, патентов на них;

- участие в методической работе и инновационной деятельности учреждения;

- освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;
- использование новых эффективных технологий в процессе работы;
- успешное выполнение планов научно-исследовательских работ и других работ исследовательского характера за определенный срок (квартал, год) или по завершении работы (этапа);
- достижения в инновационной деятельности учреждения;
- выполнение особо важных и срочных работ.

7.2. Для работников учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих:

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

7.3. Для всех работников учреждения:

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

### **III. Рейтинговые стимулирующие надбавки**

8. **Рейтинговые стимулирующие надбавки** устанавливаются в начале года на основе индивидуального рейтинга работника, рассчитываемого на основе суммы количественных показателей результативности (ПРНД) его научной деятельности за 2 года.

9. ПРНД работника состоит из результатов научно-исследовательской работы, публикационной активности, интеллектуальной деятельности (РИД), образовательной деятельности, повышения квалификации. *Результаты научной деятельности* учитываются в индивидуальном ПРНД работника при условии, если они соответствуют требованиям трудового договора, содержанию технического задания к трудовому договору и/или должностной инструкции и/или иному документу, определяющему тематику и содержание выполняемых им работ (исследований).

10. Индивидуальный показатель работника является суммой баллов, определяемой в соответствии с нижеприведенной методикой.

10.1. Начисление баллов за результаты научно-исследовательской работы.

Учитываются результаты исследований, включенных в план Основных заданий НИР НИЦЭБ РАН и выполняемых за счет бюджетных источников. Баллы начисляются:

- за Программу НИР, получившую номер госрегистрации, - 20 баллов,
- за Программу НИР по критическим технологиям федерального уровня – 30 баллов.
- За отчет по НИР, принятый Ученым советом НИЦЭБ РАН и органом ВИНТИ, - 100 баллов,
- за отчет, рекомендованный к опубликованию, - 150 баллов.

Для отчетов, написанных в соавторстве, суммарный балл делится на количество авторов; доли, меньшие 10 процентов, округляются до 10 процентов.

Дополнительные баллы начисляются научным руководителям Программы (по 10 баллов), ответственным исполнителям (по 20 баллов) и научному персоналу, обеспечивающему лабораторно-аналитическое сопровождение исследований (до 15 баллов, в

зависимости от объема, сложности и длительности работы).

Защищенная кандидатская или докторская диссертация приравнивается к отчету о научно-исследовательской работе и оценивается в размере 50 и 120 баллов, соответственно. Начисление баллов производится при получении диплома о присвоении ученой степени.

10.2. Начисление баллов за публикации производится только по результатам публикационной активности в рецензируемых периодических журналах на основании присутствия журнала в базах данных: Web of Science, Scopus, Список ВАК, РИНЦ. Этот показатель образуется суммой рейтингового балла статьи, совокупного импакт-фактора публикаций работника и индекса цитирования.

а) *Расчет рейтингового балла* статьи производится путем суммирования импакт-фактора (IF) журнала в два предыдущих года и балльного индекса публикации.

<i>База данных</i>	<i>Баллы</i>
Web of Science или Scopus	30+IF
Список ВАК	20+IF
РИНЦ	10+ IF

Для статей, написанных в соавторстве, балл за публикацию делится на количество авторов (учитываются авторы – сотрудники НИЦЭБ РАН). Доли, меньшие 10 процентов, округляются до 10 процентов.

б) *Показатель публикационной активности* дополняется совокупным импакт-фактором журналов, в которых опубликованы статьи работника за 2 года. Он вычисляется по значениям импакт-факторов Web of Science.

в) При определении индивидуальных ПРНД работников учитывается их *российский индекс цитирования* в виде индекса Хирша по РИНЦ.

10.3. Начисление баллов за научные, конструкторские и технологические произведения, под которыми подразумеваются научные монографии, их переводы, в том числе научные словари, имеющие международный книжный номер *ISBN, и учебные пособия/учебники, имеющие гриф Минобрнауки России* (рекомендованные учебно-методическими объединениями).

Учитываются произведения, изданные тиражом не менее 299 экземпляров, подготовленные под редакцией, при авторстве или соавторстве работников организации.

За указанные произведения устанавливается балл, равный объему монографии в печатных листах, умноженному **на 3**. При наличии соавторов балл делится на общее количество авторов. Включение конкретных произведений в расчет индивидуальных ПРНД принимается специальным решением Комиссии, а в спорных случаях решением Ученого Совета НИЦЭБ РАН. Включаются только монографии и учебники по тематике НИЦЭБ РАН. Не учитываются стереотипные переиздания, балл за переработанные переиздания устанавливается пропорционально объему нового материала.

Ответственному редактору монографий и сборников статей устанавливается - 15 баллов.

10.4. Начисление баллов за участие в конференциях.

Включение конкретных конференций в расчет индивидуальных ПРНД принимается специальным решением Комиссии, а в спорных случаях решением Ученого Совета НИЦЭБ РАН. Включаются только конференции по тематике НИЦЭБ РАН. При оценке значимости научного вклада участника учитывается статус мероприятия: конференция или семинар.

Научная конференция ([англ. academic conference](#)) — форма организации научной деятельности, при которой исследователи представляют и обсуждают свои работы.

Научные семинары — аналогичные мероприятия, специализированные в пределах темы.

Исходя из определения мероприятия «научная конференция», Положение признает этот статус за Тематическими Конгрессами, Симпозиумами, Съездами научных обществ и любыми видами научных мероприятий, опубликованные материалы которых имеют международный книжный номер *ISBN* и присутствуют в базах данных: Web of Science, Scopus, Список ВАК, РИНЦ. Тезисы в качестве таких материалов не учитываются.

Не путать с семинарами, посвященными обмену мнениями по проблеме, являющимися в научных подразделениях Института традиционной формой повышения квалификации, ознакомления с работами коллег для формирования компетенции участников коллектива в объеме новых знаний, методов, оптимизации взаимодействия по проектам и программам.

Не являются научной продукцией, оцениваемой в соответствии с п.10.4., доклады и постеры на следующих научно-организационных мероприятиях:

- Общественно-политические Форумы и Конгрессы,
- Конференции-Выставки
- Международные, общероссийские, региональные и отраслевые площадки для формирования общественного мнения, для представления и обсуждения проблем развития
- Бизнес-семинары и круглые столы
- Семинары он-лайн, веб-конференции, вебинары
- Рабочие группы

За участие в конференции балл начисляется только непосредственному докладчику:

- устный доклад на российской конференции (3 балла), на семинаре – 2 балла
- устный доклад на международной конференции (4 балла), семинаре – 3 балла.

Аналогично –заказной доклад, инициатором которого выступает организатор конференции в письменной форме:

- на российской конференции – 5 баллов, семинаре – 3 балла, постер – 3 балла.
- на международной конференции – 6 баллов, семинаре – 4 балла, постер – 4 балла.

#### 10.5. Начисление баллов за патенты.

За подачу заявки на выдачу охраны объекта интеллектуальной собственности начисляется 10 баллов.

За патент на изобретение и на штамм, являющиеся результатом выполнения бюджетных НИР, - 40 баллов. Аналогично, за патент, полученный за рубежом, - 60 баллов.

Для патентов, полученных с соавторами, балл делится на общее число авторов.

За все остальные виды документов, охраняющих интеллектуальную собственность (полезная модель, товарный знак и промышленный образец), – 10 баллов.

<i>РИД</i>	<i>Баллы</i>		<i>Примечание</i>
	<i>Создание</i>	<i>Реализация</i>	
программы для ЭВМ	20	5	Внедрение
базы данных	30	5	Ведение (пополнение)
изобретения	40	20	Внедрение
полезные модели	5	5	Использование в НИЦЭБ
промышленные образцы	2	-	-
селекционные достижения	5	5	Внедрение
секреты производства (ноу-хау)	2.5	1	Внедрение

Графа «реализация» заполняется на основании: актов использования, договоров о предоставлении лицензий, а также отчуждения права на использование результатов.

10.6. Повышение квалификации учитывается в связи с защитой диссертаций, присуждения ученого звания, получения лицензий, сертификатов, свидетельств, образовательных дипломов.

Документ		Баллы
Диплом о присуждении степени	кандидата	50
	доктора	120
Диплом о присвоении звания	доцента	15
	профессора	20
Лицензия (сертификат) на вид деятельности		20
Свидетельство об интеркалибрации		10
Свидетельство о повышении квалификации		5
Сертификат на освоение программы, методики		5

10.7. Начисление баллов за руководство диссертациями на соискание ученой степени, оппонирование, рецензирование, составление экспертных заключений.

Виды работ	Баллы
Руководство дипломными работами (специалисты, бакалавры, магистры)* * учитывается руководство дипломными работами, закрепленное приказом ВУЗа (сотрудник НИЦЭБ РАН-преподаватель-совместитель) или НИЦЭБ РАН	3
Руководитель канд. дисс.	25
Консультант докт. дисс.	50
Подготовка отзыва ведущей организации (НИЦЭБ) на докторскую диссертацию	10
Подготовка отзыва ведущей организации (НИЦЭБ) на кандидатскую диссертацию	5
Оппонирование по канд.дисс.	5
Оппонирование по докт. дисс.	10
Отзыв на автореферат	1
Отзыв на дипломную работу	0,5
Рецензирование статей по просьбе ведущих журналов	3
Подготовка экспертных заключений по просьбе** органов власти, природоохранных структур, общественности, организаций и предприятий ** копия обращения о выполнении экспертизы и копия заключения.	10

При совместном руководстве соискателями ученой степени балл за руководство делится на число соруководителей. При совместном написании отзыва балл делится на число соисполнителей.

10.8. Поощрение грантовой и другой внебюджетной активности.

Получение и руководство грантами и договорными работами, оформленных и

выполненных в НИЦЭБ РАН, оценивается 10 баллами. Учитываются договоры на услуги в объеме 150 тысяч рублей.

Проведение семинара (текущего, заключительного) по результатам выполнения гранта оценивается в 5 баллов.

10.9. Дополнительное поощрение может быть предусмотрено:

- За создание конструкторской и технологической документации (стандарты, регламенты, инструкции и проч.) – 10 баллов.
- За обновление интернет-сайта лаборатории и НИЦЭБ РАН – 10 и 20 баллов, соответственно.
- За создание специализированных компьютерных программ (по представлению руководителей научных подразделений) может быть начислено до 50 баллов. В представлении руководителя научного подразделения необходимо отражать существо программного продукта, его оригинальность, результаты тестирования, целесообразность Государственной регистрации Программ в Роспатенте в соответствии с Законом РФ от 23.09.1992 «О правовой охране программ для электронных вычислительных машин и баз данных». Этот ФЗ предусматривает регистрацию компьютерной программы в Роспатенте с внесением ее в Реестр программ для ЭВМ и выдачей свидетельства. Наличие такого свидетельства может иметь очень важное значение при доказывании прав на программу как объект интеллектуальной собственности в случае ее незаконного использования третьими лицами.

Наравне с такими оригинальными разработками следует рассматривать создание математических имитационных моделей и результаты вычислительных экспериментов.

Если же программный продукт создан как средство извлечения из экспериментальных данных необходимой информации, его вклад в ИПРНД следует приравнивать к информационно-аналитическому обеспечению исследований, в размере 10 баллов каждому автору обработочной или вычислительной программы (по аналогии с п.2.3.1. Положения)

- За участие в организации конференций НИЦЭБ РАН (по представлению Оргкомитета) – 4 балла.
- За участие в развитии международных связей НИЦЭБ РАН (по представлению Ученого секретаря по международным связям) – 4 балла.
- За организацию учебно-экзаменационной работы в аспирантуре. В год за каждого аспиранта любой формы обучения – 4 балла.

10.10. 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 устанавливается путем умножения индивидуального ПРНД, вычисленного по вышеприведенным правилам, 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 сотрудников, защитивших кандидатскую диссертацию в возрасте до 40 лет, как правило, устанавливается повышающий коэффициент **2** в течение года после утверждения защиты диссертации ВАК РФ, а затем коэффициент **1,5** в течение последующих 2 лет.

10.11. С целью повышения эффективности руководства научно-исследовательской работой, **индивидуальный ПРНД руководителей подразделений** устанавливается путем сложения 50 процентов индивидуального ПРНД, вычисленного по вышеприведенным правилам, и 75 процентов среднего ПРНД научных работников подразделения.

10.12. ИПРНД рассчитывается по результатам за два предшествующие года всем сотрудникам НИЦЭБ РАН (штатным и совместителям), в том числе и при неполной занятости в



течение учетного периода. В любой ситуации размер надбавки определяется как половина суммы баллов за полные два года.

#### IV. Форма заявки на установление рейтинговой стимулирующей надбавки

№ п/п	Вид деятельности, по которому устанавливаются надбавки	Балл	Условия применения
1	Программа НИР, получившая номер госрегистрации	Положение: п.10.1.	
	1.1. Программа работ по теме « » (период). Код ВНТИЦ Научный руководитель. Ответственный исполнитель	20	20 +10 +20
	1.2. Программа НИР по критическим технологиям федерального уровня (Перечень к Постановлению Президиума РАН от 13 января 1998 г. № 7) Код ВНТИЦ. Научный руководитель Ответственный исполнитель	30	30 +10 +20
	Итого	A1	
2	Заключительный отчет по НИР	Положение: п.10.1.	
	2.1. Отчет по НИР, принятый Ученым советом и органом ВНТИЦ. Код ВНТИЦ. Количество исполнителей (N) Научный руководитель. Ответственный исполнитель Исполнитель*	100	100:N +10 +20
	2.2. Отчет, рекомендованный к опубликованию, принятый Ученым советом и органом ВНТИЦ. Код ВНТИЦ. Количество исполнителей (N) Научный руководитель. Ответственный исполнитель Исполнитель*	150	150:N +10 +20
	2.5. Защищенная диссертация: докторская кандидатская	120 50	120 50
	*по решению руководителей НИР за лабораторно-аналитическое обеспечение работы дополнительное начисление до 15 баллов каждому аналитику или экспериментатору		+ до 15
	Итого	A2	
3	Публикации* в научных изданиях	Положение: п.10.2.	

	<p>Публикации в рецензируемых периодических российских и зарубежных журналах. Название и выходные данные статьи. Количество соавторов (N).</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td style="text-align: center;">Web of Science или Scopus</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Список ВАК</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">РИНЦ</td> </tr> </table> <p>Совокупный импакт-фактор журналов, в которых опубликованы статьи работника за 2 года.</p> <p><i>Российский индекс цитирования</i> в виде индекса Хирша по РИНЦ</p>	Web of Science или Scopus	Список ВАК	РИНЦ		<p>30+IF 20+IF 10+ IF</p> <p>Сумма IF за 2 года</p> <p>Индекс Хирша (РИНЦ)x2</p>
Web of Science или Scopus						
Список ВАК						
РИНЦ						
	Итого		A3			
4	Монографии и учебники ( <b>только</b> по тематике НИЦЭБ РАН)	Положение: п.10.3.				
	4.1. Монографии, изданные в научных издательствах с шифром ISBN. Выходные данные. Тираж не менее 299 экз. Количество авторов (N). Ответственный редактор	3	3xM:N			
	Количество печатных листов (M). 1 п.л.= 40000 знаков=22 стр.	15	+15			
	4.2. Учебники, имеющие гриф Минобрнауки России (рекомендованные учебно-методическими объединениями). Выходные данные. Количество авторов (N). Количество печатных листов (M). 1 п.л.= 40000 знаков=22 стр. Ответственный редактор	3	3xM:N			
		15	+15			
	Итого		A4			
5	Участие в конференциях (только по тематике НИЦЭБ РАН)	Положение: п.10.4.				
	<b>За участие в конференции балл начисляется только непосредственному докладчику:</b> - Устный доклад на российской конференции (3 балла), на семинаре – 2 балла Устный доклад на международной конференции (4 балла), семинаре – 3 балла. <b>Аналогично – заказной доклад, инициатором которого выступает организатор конференции в письменной форме:</b> - на российской конференции – 5 баллов, семинаре – 3 балла, постер – 3 балла. на международной конференции – 6 баллов, семинаре – 4 балла, постер – 4 балла.					
	Итого		A5			
6	Патентование	Положение: п.10.5.				

	<p>6.1. За подачу заявки на выдачу охрану объекта интеллектуальной собственности начисляется 10 баллов.</p> <p>За патент на изобретение и на штамм, являющиеся результатом выполнения бюджетных НИР, - 40 баллов. Аналогично, за патент, полученный за рубежом, - 60 баллов.</p> <p>За все остальные виды документов, охраняющих интеллектуальную собственность (полезная модель, товарный знак и промышленный образец), – 10 баллов.</p> <table border="1" data-bbox="320 450 1059 898"> <thead> <tr> <th rowspan="2"><i><b>РИД</b></i></th> <th><i><b>Баллы</b></i></th> </tr> <tr> <th><i><b>Создание</b></i></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>программы для ЭВМ</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>базы данных</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>изобретения</td> <td>40</td> </tr> <tr> <td>полезные модели</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>промышленные образцы</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>селекционные достижения</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>секреты производства (ноу-хау)</td> <td>2.5</td> </tr> </tbody> </table>	<i><b>РИД</b></i>	<i><b>Баллы</b></i>	<i><b>Создание</b></i>	программы для ЭВМ	20	базы данных	30	изобретения	40	полезные модели	5	промышленные образцы	2	селекционные достижения	5	секреты производства (ноу-хау)	2.5									
<i><b>РИД</b></i>	<i><b>Баллы</b></i>																										
	<i><b>Создание</b></i>																										
программы для ЭВМ	20																										
базы данных	30																										
изобретения	40																										
полезные модели	5																										
промышленные образцы	2																										
селекционные достижения	5																										
секреты производства (ноу-хау)	2.5																										
	<p>6.2. За внедрение</p> <p>Графа «внедрение» заполняется на основании: актов использования, договоров о предоставлении лицензий, а также отчуждения права на использование результатов.</p> <table border="1" data-bbox="320 1066 1059 1514"> <thead> <tr> <th rowspan="2"><i><b>РИД</b></i></th> <th><i><b>Баллы</b></i></th> </tr> <tr> <th><i><b>Реализация</b></i></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>программы для ЭВМ</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>базы данных</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>изобретения</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>полезные модели</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>промышленные образцы</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>селекционные достижения</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>секреты производства (ноу-хау)</td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table>	<i><b>РИД</b></i>	<i><b>Баллы</b></i>	<i><b>Реализация</b></i>	программы для ЭВМ	5	базы данных	5	изобретения	20	полезные модели	5	промышленные образцы	-	селекционные достижения	5	секреты производства (ноу-хау)	1									
<i><b>РИД</b></i>	<i><b>Баллы</b></i>																										
	<i><b>Реализация</b></i>																										
программы для ЭВМ	5																										
базы данных	5																										
изобретения	20																										
полезные модели	5																										
промышленные образцы	-																										
селекционные достижения	5																										
секреты производства (ноу-хау)	1																										
	Итого		А6																								
7	Подготовка кадров высшей квалификации и экспертная работа		Положение: п.10.6																								
	<table border="0"> <tr> <td>Диплом о присуждении степени кандидата</td> <td>50</td> <td>50</td> </tr> <tr> <td>Диплом о присуждении степени доктора</td> <td>120</td> <td>120</td> </tr> <tr> <td>Диплом о присвоении звания доцента</td> <td>15</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>Диплом о присвоении звания профессора</td> <td>20</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>Лицензия (сертификат) на вид деятельности</td> <td>20</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>Свидетельство об интеркалибрации</td> <td>10</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Свидетельство о повышении квалификации</td> <td>5</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Сертификат на освоение программы, методики</td> <td>5</td> <td>5</td> </tr> </table>	Диплом о присуждении степени кандидата	50	50	Диплом о присуждении степени доктора	120	120	Диплом о присвоении звания доцента	15	15	Диплом о присвоении звания профессора	20	20	Лицензия (сертификат) на вид деятельности	20	20	Свидетельство об интеркалибрации	10	10	Свидетельство о повышении квалификации	5	5	Сертификат на освоение программы, методики	5	5		
Диплом о присуждении степени кандидата	50	50																									
Диплом о присуждении степени доктора	120	120																									
Диплом о присвоении звания доцента	15	15																									
Диплом о присвоении звания профессора	20	20																									
Лицензия (сертификат) на вид деятельности	20	20																									
Свидетельство об интеркалибрации	10	10																									
Свидетельство о повышении квалификации	5	5																									
Сертификат на освоение программы, методики	5	5																									

	<p>Руководство дипломными работами (специалисты, бакалавры, магистры)*</p> <p>* учитывается руководство дипломными работами, закрепленное приказом ВУЗа (сотрудник НИЦЭБ РАН-преподаватель-совместитель) или НИЦЭБ РАН</p> <p>Руководитель канд.дисс. 3</p> <p>Консультант докт.дисс. 25</p> <p>Подготовка отзыва ведущей организации (НИЦЭБ) на докторскую диссертацию 50</p> <p>Подготовка отзыва ведущей организации (НИЦЭБ) на кандидатскую диссертацию 10</p> <p>Оппонирование по канд.дисс. 5</p> <p>Оппонирование по докт. дисс. 5</p> <p>Отзыв на автореферат 10</p> <p>Отзыв на дипломную работу 1</p> <p>Рецензирование статей по просьбе ведущих журналов 0,5</p> <p>Подготовка экспертных заключений по просьбе** органов власти, природоохранных структур, общественности, организаций и предприятий 3</p> <p>** копия обращения о выполнении экспертизы и копия заключения. 10</p>		<p>Пункт 10.7.</p> <p>3</p> <p>25</p> <p>50</p> <p>10</p> <p>5</p> <p>5</p> <p>10</p> <p>1</p> <p>0,5</p> <p>3</p> <p>10</p>	<p>3</p> <p>25</p> <p>50</p> <p>10</p> <p>5</p> <p>5</p> <p>10</p> <p>1</p> <p>0,5</p> <p>3</p> <p>10</p>
	Итого			A7
8	Грантовая активность		Положение: п.10.8.	
	<p>Получение и руководство грантами и договорными работами, оформленных и выполненных в НИЦЭБ РАН, оценивается 10 баллами.</p> <p>Проведение семинара (текущего, заключительного) по результатам выполнения гранта оценивается в 5 баллов.</p> <p>Исполнители* (N)</p>			
	Итого			A8
9	Дополнительное поощрение		Положение: п.10.9.	

	<p>- За создание конструкторской и технологической документации (стандарты, регламенты, инструкции и проч.) – 10 баллов.</p> <p>- За обновление интернет-сайта лаборатории и НИЦЭБ РАН – 10 и 20 баллов, соответственно.</p> <p>- За создание специализированных компьютерных программ (по представлению руководителей научных подразделений) может быть начислено до 50 баллов. В представлении руководителя научного подразделения необходимо отражать существо программного продукта, его оригинальность, результаты тестирования, целесообразность Государственной регистрации Программ в Роспатенте в соответствии с Законом РФ от 23.09.1992 «О правовой охране программ для электронных вычислительных машин и баз данных». Этот ФЗ предусматривает регистрацию компьютерной программы в Роспатенте с внесением ее в Реестр программ для ЭВМ и выдачей свидетельства. Наличие такого свидетельства может иметь очень важное значение при доказывании прав на программу как объект интеллектуальной собственности в случае ее незаконного использования третьими лицами.</p> <p>Наравне с такими оригинальными разработками следует рассматривать создание математических имитационных моделей и результаты вычислительных экспериментов.</p> <p>Если же программный продукт создан как средство извлечения из экспериментальных данных необходимой информации, его вклад в ИПРНД следует приравнять к информационно-аналитическому обеспечению исследований, в размере 10 баллов каждому автору обработочной или вычислительной программы (по аналогии с п.10.1. Положения)</p> <p>- За участие в организации конференций НИЦЭБ РАН (по представлению Оргкомитета) – 4 балла.</p> <p>- За участие в развитии международных связей НИЦЭБ РАН (по представлению Ученого секретаря по международным связям) – 4 балла.</p> <p>- За организацию учебно-экзаменационной работы в аспирантуре. В год за каждого аспиранта любой формы обучения – 4 балла.</p>		
	<b>Итого</b>		<b>A9</b>
10	<b>ВСЕГО</b> (сумма итогов по каждому разделу: A1+A2+...+A9) за 2 года		<b><math>\Sigma A_i</math></b>
11	Молодые исследователи (в течение 5 лет после окончания ВУЗ'а)	x2	2 $\Sigma A_i$
12	Аспиранты очной формы, работающие совместителями в НИЦЭБ РАН	x3	3 $\Sigma A_i$
13	Кандидаты наук, защитившиеся в возрасте до 40 лет, в течение года после утверждения защиты в ВАК РФ	x2	2 $\Sigma A_i$
	То же, в последующие два года	x1,5	1,5 $\Sigma A_i$
14	<b>ВСЕГО</b> (с учетом пп.16-18) – за 2 года		<b>Сумма баллов</b>
15	<b>ИТОГО</b> для расчета выплат за 2015 год		<b>Сумма баллов : 2</b>

Заявка подписывается научным сотрудником и руководителем подразделения и передается в Комиссию в электронной и бумажной копиях.

Руководитель подразделения брошюрует поданные заявки, включая собственный расчет личного ПРНД, в котором добавляет пункт 16

16	<p>ПРНД руководителя = <math>0,75(\sum \text{ПРНД}):n + 0,5\text{ПРНД}_{\text{рук.}}</math>,  где n – списочная численность научных сотрудников в лаборатории</p>	<p><b>Используются данные об ИПРНД всех научных со- трудников подраз- деления</b></p>
----	---	---

На титульном листе заявки подразделения указывается:  
«ДЛЯ РАСЧЕТА РЕЙТИНГОВЫХ СТИМУЛИРУЮЩИХ НАДБАВОК  
По лаборатории..... НИЦЭБ РАН по данным за 20...-20... гг.»  
и приводится итоговая таблица следующего содержания:

Σ ПРНД за 1 год	
Число научных сотрудников	
Средний ПРНД	
ПРНД Зав.лабораторией	
ИПРНД заведующего	
ИПРНД сотрудника 1 (по списку)	
ИПРНД сотрудника 2	
ИПРНД сотрудника 3...	
ИПРНД сотрудника “n”	

*Поправки к параграфу III. Рейтинговые стимулирующие надбавки Приложения №2 к Положению об оплате труда работников НИЦЭБ РАН утверждены на заседании Ученого Совета НИЦЭБ РАН 16 апреля 2015 года.*