ОБЪЯВЛЕНИЕ

         В соответствии с **приказом ФАНО России от 15 апреля 2016 г. № 16н, с целью  повышения результативности деятельности научных работников Института, стимулирования достижения высоких научных результатов, привлечения к исследованиям талантливой молодежи, развитие ее творческой активности предлагается к вашему обсуждению** предварительное "ПОЛОЖЕНИЕ о порядке применения стимулирующих выплат работникам Федерального государственного учреждения науки Институт геологии Дагестанского научного центра Российской академии наук".

         Просьба всем **работникам ИГ ДНЦ РАН** ознакомиться с проектом предлагаемого положения и внести в письменном виде  до 25.09. 2019 г. свои обоснованные корректировки и предложения для разработки окончательного положения о порядке применения стимулирующих выплат работникам института.

 Обращаем Ваше внимание на то, что к данному положению будет приложен лист ознакомления с подписями всех сотрудников института.

 С проектом предлагаемого положения о порядке применения стимулирующих выплат работникам также можно ознакомиться на сайте института http//www.igdncran.ru/

**Дирекция института**

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ

**Института геологии обособленного подразделения Дагестанского федерального исследовательского центра**

**Российской академии наук**

 (ИГ ДФИЦ РАН)

ПРИКАЗ

«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2019 г. №\_\_\_\_\_\_\_\_

г. Махачкала

Об утверждении нормативных документов, регламентирующих порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

Во исполнении приказа ФАНО России от 15 апреля 2016 г. № 16н, с целью повышения результативности деятельности научных работников Института (далее - научные работники), стимулирования достижения высоких научных результатов, привлечения к исследованиям талантливой молодежи, развитие ее творческой активности ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить следующие прилагаемые нормативные документы, регламентирующие порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам Федерального государственного бюджетного учреждения науки Институт геологии Дагестанского федерального исследовательского центра Российской академии наук:
* Положение о порядке применения стимулирующих выплат работникам ИГ ДФИЦ РАН (Приложение № 1);
* Порядок определения индивидуальных показателей результативности научной деятельности научных работников и руководителей ИГ ДФИЦ РАН для начисления рейтинговых стимулирующих надбавок (Приложение №2);
* Положение об установлении стимулирующих надбавок и премий рабочим и служащим инженерного и содействующего подразделений (Приложение № 3);
* Положение о порядке премирования научных работников ИГ ДФИЦ РАН (Приложение № 4).
1. Ознакомить работников ИГ ДФИЦ РАН с утверждаемыми нормативными документами, регламентирующими порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.
2. Утверждаемые нормативные документы ввести в действие с 01.09.2019 г
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Врио директора С.А. Мамаев

Приложение 1

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке применения стимулирующих выплат работникам Института геологии обособленного подразделения Дагестанского федерального исследовательского центра Российской академии наук**

Настоящим Положением устанавливается порядок и условия применения стимулирующих выплат сотрудникам Института, обеспечивающих повышение результативности их работы.

Фонд стимулирующих выплат является частью фонда оплаты труда и формируется из:

* средств субсидии на выполнение государственного задания;
* средств грантов, контрактов, договоров;
* средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности;
* иных финансовых средств, поступающих в Институт.
1. Фонд стимулирующих выплат за счет средств субсидии.

Фонд формируется за счет средств субсидии на выполнение государственного задания, включая конкурсные программы фундаментальных исследований, и состоит из следующих частей:

* фонд стимулирующих выплат для научных работников.
* фонд стимулирующих выплат для ненаучного (обслуживающего) персонала.
* фонд стимулирующих выплат за выслугу лет и стаж непрерывной работы в институте.

1.1. Фонд стимулирующих выплат для научных работников

Выплаты стимулирующего характера призваны обеспечить повышение результативности деятельности научных работников Института (далее - научные работники), стимулирования достижения высоких научных результатов, привлечения к исследованиям талантливой молодежи, развитие ее творческой активности. Квалификация научного работника, сложность выполняемых им трудовых обязанностей, научное руководство исследованиями учитываются в должностных окладах и при установлении выплат стимулирующего характера не учитываются.

Фонд бюджетных стимулирующих выплат для научных работников (далее - Фонд) является частью фонда оплаты труда Института. Средства Фонда могут использоваться для установления надбавок стимулирующего характера, выплачиваемых ежемесячно или с иной периодичностью, и премиальных выплат.

Надбавки стимулирующего характера устанавливаются на срок, не превышающий одного года.

В Институте устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера научным работникам:

Стимулирующие надбавки:

 **1.1.1.** Надбавки за выполнение дополнительных научно-организационных обязанностей.

Указанные надбавки устанавливаются научным работникам, выполняющим помимо научных исследований, значительные объемы постоянных поручений научно-организационного характера (технические секретари Диссертационного и Ученого советов, ученые секретари Научного совета РАН, руководитель аспирантуры Института, руководители (без оплаты) вспомогательных структурных подразделений и т.п.). Данные надбавки устанавливаются отдельным приказом на срок до года в размере до 80 процентов должностного оклада.

1. Рейтинговые стимулирующие надбавки.

Устанавливаются в начале года на основе индивидуального рейтинга, рассчитываемого на основе показателей работы научного сотрудника. Перечень таких показателей и методика определения индивидуального рейтинга определяются в порядке, предусмотренном Приложением № 2к Приказу ФГБУН ИГ ДФИЦ РАН.

Средства, предусматриваемые в научном учреждении на выплату рейтинговых надбавок, распределяются между его научными сотрудниками пропорционально их индивидуальным рейтингам.

1. Надбавки молодым ученым (научным работникам и аспирантам) и молодым специалистам-исследователям за эффективную работу по научной тематике Института, а так же за успешное выполнение индивидуальных заданий, связанных с подготовкой к защите кандидатских диссертаций. Решение о назначении и размерах надбавки принимает директор Института (издает приказ) из финансовых возможностей Института.
2. Надбавки за выполнение работ по конкурсным проектам.

Финансируются из субсидии на выполнение государственного задания, выделяемой на конкурсной основе, на цели выполнения конкурсных проектов по приоритетным направлениям фундаментальных исследований. Устанавливаются научным работникам - исполнителям и руководителям исследований по проектам программ фундаментальных исследований отделений РАН по областям и направлениям наук.

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 докладной научного руководителя исследований и руководителя соответствующего научного подразделения.

Объем средств данных надбавок определяется исходя из объема выделенных на конкурсной основе средств субсидии, с учетом необходимых расходов по прочим статьям (кроме ЗП и начислений).

Премии для научных работников

1. Премиальные выплаты научным работникам устанавливаются на основании приказа по ИГ ДФИЦ РАН по представлению научного руководителя работ и/или руководителя соответствующего структурного подразделения:

а. по результатам работы научных подразделений за год.

б. за многолетний плодотворный труд, большой личный вклад в развитие фундаментальной науки и в связи с юбилейными датами (50 лет все сотрудники: 55лет - женщины; 60 лет - мужчины; 70 лет, 75 лет и 80,85,90 лет для всех сотрудников);

в. за участие в рабочей группе по организации и проведению научных мероприятий (конференций, семинаров и т.п., включенных в план научных мероприятий РАН) на базе ИГ ДФИЦ РАН.

г. за выполнение показателей эффективности научной деятельности, во исполнение Указа президента Российской Федерации от 7 мая 2012г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» выплачивается квартальная премия научным сотрудникам. Принцип данной выплаты определяется решением директора с учетом выполнения данных показателей.

Размер премии конкретному научному работнику не ограничивается.

Для премиальных выплат научным работникам выделяются до 30 процентов общего объема Фонда стимулирующих выплат.

Объем фонда выплат стимулирующего характера (без выплат, указанных в пункте 1.1.4, должен составлять не менее 30% средств на оплату труда, формируемых за счет средств основной субсидии на выполнение государственного задания, при достаточном объеме данной субсидии).

Все выплаты стимулирующего характера выплачиваются на основании приказа директора.

1. Фонд стимулирующих выплат для ненаучного (обслуживающего) персонала

К ненаучному персоналу относятся:

* работники аппарата управления, инженерно-технические работники научных лабораторий, работники научно-вспомогательных и содействующих подразделений;
* работники инженерного и содействующего подразделений;
* водители.

В Институте устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера для ненаучного персонала:

Стимулирующие надбавки для работников аппарата управления, инженерно-технических работников научных лабораторий, работников научно-вспомогательных и содействующих подразделений:

1. Выплаты за расширенный объем работы и высокую интенсивность

труда: (устанавливаются отдельным приказом на срок до года в размере до 50 процентов должностного оклада):

- сотрудникам, выполняющим постоянные обязанности по решению дирекции института, не оговоренные их должностными инструкциями;

1. Выплаты за качество выполняемых работ и высокие результаты труда: (устанавливаются по докладным руководителей подразделений на месяц в размере до 50 процентов должностного оклада):

а. за содействие в выполнении бюджетного плана научных исследований с учетом индивидуального вклада работника, инициативности его труда и ответственного отношения к работе;

б. за выполнение комплекса работ, обеспечивающих содержание и развитие необходимой для проведения научных исследований материально-технической базы института, обеспечение бесперебойной работы научного оборудования, приборов и вычислительной техники;

в. за исполнение по заданию дирекции разовых несвойственных функций или работ, не предусмотренных должностными обязанностями (ремонт оборудования, инвентаризация основных средств, оформительские работы и т.д.);

г. за инициативность и освоение новых форм отчетности (в том числе статистической), освоение новых компьютерных программ, выполнение срочных и важных работ по заданиям, распоряжениям и постановлениям вышестоящих и директивных органов, (подготовка срочных отчетов, справок, рекламной продукции, проведение консультаций, экспертиз).

д. исполнителям квартальных, годовых отчетов Института, сданных в установленный срок с первого предъявления.

е. сотрудникам, выполняющим работу, по которой в сметах не предусмотрена заработная плата (оформление документации по сдаче имущества в аренду, контроль правильной эксплуатации помещений и оборудования, сданных в аренду, своевременности перечисления арендной платы, ведение документооборота и всего комплекса экономических и бухгалтерских операций по арендным поступлениям.)

ж. сотрудникам, ведущим комплекс работ по размещению информации и отчетности на различные сайты, отслеживание и своевременное внесение изменений.

Общий размер надбавки в соответствии с п. 1.2.1 и п. 1.2.2 не может превышать 60 процентов.

Премии для ненаучных работников

1. Выплаты за содействие в выполнении научных исследований по конкурсным программам фундаментальных исследований РАН:

Финансируются из субсидии на выполнение государственного задания, выделяемой на конкурсной основе, на цели выполнения конкурсных проектов по приоритетным направлениям фундаментальных исследований Института. Устанавливаются отдельным приказом в рублях, исходя из личного вклада каждого сотрудника ненаучных подразделений, определенного директором в комплексе с другими выплатами по другим источникам, и в соответствии с экономическими расчетами по фонду Заработной платы.

Премиальные выплаты ненаучным работникам устанавливаются на основании приказа по учреждению по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения. По результатам работы за квартал, либо за год. Расчет производится исходя из планового фонда премии текущего периода (квартала, года) пропорционально должностным окладам, с учетом времени нетрудоспособности. Плановый фонд премии в конце года может быть увеличен на величину экономии по фонду заработной платы.

Выплата производится по докладным руководителя подразделения. Руководитель подразделения получает данные по подразделению с плановыми суммами премии сотрудников подразделения и имеет право в пределах фонда премии, выделенного на подразделение, вводить повышающие или понижающие коэффициенты для сотрудников подразделения. Для сотрудников, проработавших в институте менее 3-х месяцев квартала (либо мене года), применяется понижающий коэффициент пропорционально количеству отработанных месяцев в текущем квартале (текущем году).

а. за многолетний плодотворный труд, содействие выполнению НИР, в связи с юбилейными датами (50 лет все сотрудники; 55лет - женщины; 60 лет - мужчины; 70 лет, 75 лет и 80,85,90 лет для всех сотрудников);

б. за участие в рабочей группе по организации и проведению научных мероприятий (конференций, семинаров и т.п.) на базе ФГБУН ИГ ДНЦ РАН (по докладной председателя оргкомитета научного мероприятия).

Объем фонда выплат стимулирующего характера (без выплат, указанных в пункте 1.2.3),должен составлять не менее 30% средств на оплату труда, формируемых за счет средств основной субсидии на выполнение государственного задания при достаточном объеме данной субсидии.Все выплаты стимулирующего характера выплачиваются на основании приказа директора.

1. Фонд стимулирующих выплат за выслугу лет и стаж непрерывной работы в институте:

Устанавливаются отдельным приказом на срок до года в размере до 50 процентов должностного оклада:

-научным и ненаучным сотрудникам за высокую квалификацию, имеющим большой стаж работы в Институте;

-бывшим руководителям Института, за большой личный вклад в организацию научных исследований и развитие инфраструктуры Института;

При отсутствии или недостатке объема субсидии на выполнение государственного задания директор Института имеет право уменьшить, приостановить или отменить выплату стимулирующих надбавок и премий.

*Выплаты, предусмотренные разделом 1 положения учитываются при расчете среднего заработка для оплаты ежегодных отпусков. Средства субсидии для выплат за выполнение, (содействие выполнению) научных исследований по конкурсным программам фундаментальных исследований, расходуются полностью, без создания резерва для выплаты ежегодных отпусков и не учитываются при расчете среднего заработка.*

1. Фонд стимулирующих выплат за счет дополнительных средств

(за выполнение НИР по договорам, контрактам, грантам и за оказание услуг)

Стимулирующие надбавки могут устанавливаться за счет дополнительных источников финансирования: средства грантов, контрактов, договоров, средств от оказания платных услуг, а так же иных финансовых средств, поступающих на расчетный счет Института, на основании утвержденного директором фонда заработной платы по этим средствам.

Устанавливаются следующие виды надбавок:

* 1. За выполнение дополнительных объемов работ, связанных с выполнением грантов, контрактов, договоров.

Данные надбавки выплачиваются научным работникам научных и научно-вспомогательных подразделений, а так же инженерно-техническому персоналу научных лабораторий.

Надбавки устанавливаются в рублях по докладной руководителя гранта, контракта, договора в соответствии со сметой расходов. Исходя из поступившего финансирования, по решению руководителя работы надбавки могут выплачиваться помесячно или единовременно.

Сметы доходов и расходов поступивших средств составляются по согласованию с руководителями работ, которые регулярно информируются о произведенных расходах и остатках средств.

Бухгалтерия Института ведет раздельный (по темам) учет поступления и расходования данных средств. Данные надбавки относятся к прямым (научным) расходам.

* 1. За содействие выполнению научно-исследовательских работ

Стимулирующие надбавки за счет дополнительных источников финансирования, могут устанавливаться сотрудникам аппарата управления, научно-вспомогательных, содействующих и обслуживающих подразделений. Данные надбавки относятся к накладным расходам, выплачиваются из средств на выплату заработной платы, предусмотренных по сметам накладных расходов и устанавливаются в соответствии с планом накладных расходов на текущий период по докладной заместителя директора института, согласованной с директором Института, с учетом личного вклада каждого сотрудника. В докладных указывается конкретный размер надбавки в рублях, с указанием срока действия (месяц), источника финансирования. Надбавки выплачиваются на основании приказа директора.

Фонд данных надбавок должен составлять не более 8% от общего объема поступивших дополнительных внебюджетных средств, либо не более 40% от объема накладных расходов.

* 1. За выполнение дополнительного объема работ по договорам услуг со сторонними организациями (консультации, экспертиза, химико-аналитические исследования, научное руководство целевыми аспирантами и соискателями).

Данные надбавки относятся к прямым (научным) расходам, устанавливаются сотрудникам, оказывающим данные услуги за счет средств этих договоров, по докладной ответственного исполнителя по данным договорами выплачиваются на основании приказа директора.

Фонд данных надбавок определяется в соответствии со сметой расходов по данным договорам.

*Все выплаты, предусмотренные разделом 2 положения, при расчете среднего заработка для оплаты ежегодных отпусков не учитываются. Средства, поступающие по грантам, контрактам, договорам, от оказания платных услуг, а так же иные финансовые средства, расходуются на выплату заработной платы полностью, согласно сметам расходов, без создания резерва заработной платы для начисления отпускных.*

1. Фонд стимулирующих выплат для руководителя института и его заместителей.
	1. Стимулирующие выплаты директору научного учреждения устанавливаются на основании показателей эффективности деятельности федеральных государственных бюджетных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования, а так же трудовым договором директора, который предусматривает следующие виды стимулирующих выплат:

-премии по итогам работы за квартал;

-премия по итогам работы за год, связанной с оказанием платных услуг и иной, приносящей доход деятельности (из соответствующих средств).

Директор института премируется:

-по итогам работы за 1, 2, 3 и 4 кварталы (из средств субсидии, выделенной Институту на выполнение государственного задания), после предоставления его доклада в РАН, по результатам оценки итогов работы Института, с учетом выполнения показателей эффективности деятельности Института, личного вклада руководителя в осуществление основных задач и функций, определенных уставом, а так же выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором, в пределах установленного фонда оплаты труда Института. Сумма премии, указанная в приказе Министерства науки и высшего образования может быть уменьшена, при недостатке средств фонда заработной платы.

- по итогам работы за год (из средств, поступающих за оказание платных услуг и иной, приносящей доход деятельности поступающих по приносящей доход деятельности).

* 1. Премии заместителям директора, ученому секретарю и главному бухгалтеру научного учреждения устанавливаются так же как и директору, по итогам работы за 1, 2, 3 и 4 кварталы, (из средств субсидии, выделенной Институту на выполнение государственного задания), по результатам оценки итогов работы Института с учетом выполнения показателей эффективности деятельности Института. Общий размер премии заместителей зависит от размера премии директора и определяется решением директора Института, в соответствии с личным вкладом каждого из премируемых.

Данной категории сотрудников Института так же, как и директору предусматривается премия из средств по приносящей доход деятельности.

*Выплаты, предусмотренные разделом 3 положения (за исключением выплат из дополнительных средств, но договорам, контрактам грантам и за оказание услуг) учитываются при расчете среднего заработка для оплаты ежегодных отпусков.*

*Средства по договорам, контрактам грантам и за оказание услуг расходуются полностью в пределах Ф311, установленного сметой, без создания резерва для выплаты ежегодных отпусков и не учитываются при расчете среднего заработка.*

При отсутствии или недостатке объема субсидии на выполнение государственного задания, а гак же средств по предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, директор Института имеет право уменьшить, приостановить или отменить выплату стимулирующих надбавок и премий.

Заключительные положения

Стимулирующие выплаты для работников ИГ ДФИЦ РАН, предусмотренные настоящим Положением и другими нормативными актами, регламентирующих порядок и условия их установления могут применяться одновременно.

Стимулирующие выплаты работнику могут быть отменены либо уменьшены при наличии дисциплинарного взыскания и только при наличии соответствующего приказа о привлечении работника к дисциплинарной ответственности.

Приложение №2

**ПОРЯДОК**

**определения индивидуальных показателей результативности научной деятельности научных работников и руководителей ИГ ДФИЦ РАН для начисления рейтинговых стимулирующих надбавок**

Индивидуальный показатель результативности научной деятельности (далее - рейтинг) научных работников является величиной, определяемой исходя из суммы баллов, вычисляемых в соответствии с нижеприведенной методикой.

Рейтинг применяется исключительно для установления стимулирующих надбавок научным работникам и не является безусловной характеристикой творческих достижений ученого.

1. Определение рейтингов научных работников и порядок их учета
2. Рейтинги научных работников определяются на основе учета результатов их работы за предыдущие два года.
	1. Методика начисления баллов:
		1. *Начисление баллов за публикации.*

За публикацию статьи в журнале, включенных в системы цитирования Web of Science: Science Citation Index Expanded, Scopus, устанавливается балл равный 60.

За публикацию статьи в журнале, включенном в «Перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий ВАК», (далее - Перечень ВАК), и за публикацию статьи в журнале в зарубежных изданиях балл равный 30.

За публикацию статьи в журнале, включенном в систему РИНЦ, устанавливается балл равный 20.

Учет импакт-фактора (ИФ) издания, а в его отсутствие - ИФ РИНЦ не обязателен до 2020 года. Учет ИФ производится путем умножения балла публикации на ИФ журнала соответствующий году публикации. Для изданий, не имеющих ИФ, либо с ИФ менее 0.1, устанавливается ИФ 0.1. При отсутствии ИФ журнала за последний год для расчета принимается усредненный ИФ за последние 2-3 года.

Для публикаций имеющих переводные версии, балл начисляется только за одну версию.

Для публикаций, написанных в соавторстве, балл делится на количество авторов публикации, доли меньше 10 процентов, округляются до 10 процентов.

Общее количество баллов, рассчитанных по п. 1.1.1 за публикации конкретного научного работника, будет умножаться на индекс цитирования этого научного работника с 01.01.2020 г. (среднее число цитирований в расчете на одну статью) из базы РИНЦ. При отсутствии данных об индексе цитирования научного работника в базе РИНЦ или при индексе цитирования менее 0.5, индекс цитирования принимается равным 0.5.

* + 1. *Начисление баллов за книги и брошюры.*

За монографии, изданные в научных издательствах и имеющие шифр ISBN, и за учебники, имеющие гриф Минобрнауки России (рекомендованные учебно-методическими объединениями), устанавливается балл, равный объему монографии в печатных листах, умноженному на 5. При наличии соавторов балл делится па общее количество авторов. Не учитываются стереотипные переиздания. Балл устанавливается пропорционально объему публикации количеству печатных листов, умноженному на 5.

* + 1. *Начисление баллов участнику конференции - основному докладчику.*

За личное участие на российской конференции устанавливаются следующие баллы: за стендовый доклад - 2 балла, за устный - 5 баллов; на международной конференции устанавливаются следующие баллы: за стендовый доклад - 4 балла, за устный - 10.

* + 1. *Начисление баллов за создание выставочного экспоната.*

За создание экспоната, участвовавшего первый раз на научно-технической выставке устанавливаются следующие баллы: за рубежом - 10, в России - 5 баллов. При последующих экспонированиях данной разработки за каждое участие: за рубежом - 4, в России - 2 балла. Балл делится на сотрудников, принимавших участие в создании представленной на выставке разработки, с учетом коэффициентов трудового участия (по докладной заведующего лабораторией).

* + 1. *Начисление баллов за разработку и чтение курсов лекций.*

За разработку и чтение курса лекций, подтвержденного документально администрацией ВУЗа, устанавливается балл 5 за каждый семестр курса. Включение конкретных научно-образовательных курсов для расчета баллов принимается решением Ученого совета Института.

* + 1. *Начисление баллов за патенты.*

За патент, являющийся результатом выполнения бюджетной НИР, устанавливается балл 10. Для патентов, полученных с соавторами, балл делится на общее число авторов - сотрудников Института и количество патентообладателей.

Начисление баллов за руководство соискателями ученой степени и дипломниками.

За руководство соискателем ученой степени, защитившим кандидатскую диссертацию, устанавливается балл, получаемый научным руководителем: 30 - при условии защиты диссертации в срок аспирантуры (соискательства), 20 - при защите диссертации в течение года после окончания аспирантуры (соискательства).

За руководство дипломником, при условии успешной защиты диплома (на хорошо и отлично), устанавливается балл 5, получаемый научным руководителем.

При совместном руководстве соискателями ученой степени и дипломниками балл за руководство делится на число соруководителей.

* + 1. *Начисление баллов за внедрение и промышленные испытания научно-технических разработок.*

За внедрение и промышленные испытания научно-технических разработок, подтвержденные актами предприятий, устанавливается балл 20 соответственно. Балл делится на сотрудников, принимавших участие в создании разработки, с учетом коэффициентов трудового участия (по докладной заведующего лабораторией). Включение конкретных научно-технических разработок для расчета баллов принимается решением Ученого совета Института.

* + 1. *Начисление баллов за разработку аттестованной методики измерений.*

За разработку аттестованной методики измерений, устанавливается балл - 6. Балл делится на число сотрудников принимавших участие в разработке методики (по докладной заведующего лабораторией).

1. Результаты научной деятельности учитываются в рейтинге 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). При этом в расчет должны приниматься только те результаты, которые получены при работе в Институте и официально к ней отнесены (наличие наименовании Института, как места выполнения работы, в публикациях, материалах конференций и иных результатах научной деятельности, учитываемых при расчете рейтинга. В случае представления научным работником результатов работы, как сотрудником двух и более организаций, баллы за этот показатель делятся на число представляемых сотрудником организаций.
2. Рейтинговые стимулирующие надбавки научным работникам, работающим по совместительству, устанавливаются по решению директора.
3. С целью повышения уровня управления научно-исследовательской работой в Институте, индивидуальная сумма баллов руководителей лабораторий (Института) устанавливается путем сложения 75% индивидуальной суммы баллов, вычисленной по вышеперечисленным правилам, и 50% суммы баллов всех остальных научных работников лаборатории (Института), делённой на количество занятых научных ставок лаборатории (Института).
4. Для аспирантов Института, работающих в Институте по совместительству на любых должностях, рейтинг рассчитывается как для научных работников, если сотрудник был аспирантом не менее 4 календарных месяцев в рассматриваемом году. Для сотрудников, защитивших кандидатскую диссертацию в возрасте до 30 лет или докторскую диссертацию - до 40 лет, устанавливается повышающий коэффициент 2 или 1.5, соответственно, на следующий год после защиты диссертации, а затем - коэффициент 1,5 или 1.25 в течение второго года после защиты.
5. Процедура назначения рейтинговых стимулирующих надбавок
6. Для начисления рейтинговых стимулирующих надбавок специальная комиссия, назначаемая Приказом, собирает и обрабатывает заявки от руководителей научных подразделений Института с данными о рейтинге научных работников подразделения.
7. Руководители научных подразделений подают заявки для установления надбавок на следующий год до 30 декабря предыдущего года. Рассмотрение заявок и вынесение решений производится комиссией не позднее одного месяца после окончания срока подачи заявок.

Приказы руководства Института, касающиеся реализации процедуры назначения стимулирующих выплат, должны предоставляться для ознакомления всем руководителям научных подразделений и руководителям административно-управленческих служб в установленном порядке.

Приложение № 3

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об установлении стимулирующих надбавок и премий рабочим и служащим инженерного и содействующего подразделений**

1. Общие положения
	1. Настоящим Положением устанавливается порядок и условия применения стимулирующих выплат рабочим и служащим инженерного подразделения, в целях усиления материальной заинтересованности рабочих и служащих в дальнейшем повышении эффективности труда и улучшения качества выполняемых работ.
	2. Настоящее положение является частью общего положения «О порядке применения стимулирующих выплат работникам Федерального государственного бюджетного учреждения науки Институт геологии Дагестанского научного центра Российской академии наук, подведомственного Федеральному агентству научных организаций».
	3. Общие принципы настоящего Положения разработаны на основании Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 декабря 2007 г. № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях», в редакции Приказов от 19.12.2008 № 739н и от 17.09.2010 г. № 8 Юн.
	4. Оплата труда рабочих инженерного и содействующего подразделений производится по повременно-премиальной системе пропорционально фактически отработанному времени с выплатой стимулирующих надбавок и премий при условии своевременного и качественного выполнения обязанностей.
	5. Надбавки и премии устанавливаются к соответствующим минимальным должностным окладам, установленным в соответствии с Положением «Об оплате труда работников ИГ ДНЦ РАН».
2. Условия и показатели выплаты стимулирующих надбавок и премий рабочим и служащим инженерного и содействующего подразделений
	1. Надбавка за расширенный объем работ и высокую интенсивность труда:

устанавливается отдельным приказом на срок до года, по представлению руководителя подразделения в размере до 50 % минимального должностного оклада рабочим и служащим инженерного и содействующего подразделений:

* за профессиональное мастерство (владение смежной профессией);
* за выполнение несвойственных функций или выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями.

2.2. Надбавка за качество выполняемых работ и высокие результаты труда: устанавливается ежемесячно по докладной руководителя подразделения за выполнение особо сложных, важных, срочных и тяжелых работ рабочим и служащим инженерного и содействующего подразделения, за конкретно выполненную работу в данном месяце в соответствии со следующими показателями: Конкретный размер надбавки каждому работнику определяется с учетом его личного вклада в выполнение производственных заданий с учетом проявления личной инициативы при решении вопросов, обеспечивающих своевременное и качественное выполнение порученной работы, и не может превышать 50% должностного оклада.

2.3. Премиальные выплаты по итогам работы

Производятся ИТР, служащим и рабочим инженерного и содействующего подразделений 4раза в год (раз в квартал) либо в конце года, пропорционально должностным окладам по докладным руководителя подразделения. Руководитель подразделения имеет право в пределах фонда премии, выделенного на подразделение, вводить повышающие или понижающие коэффициенты для сотрудников подразделения. Для сотрудников, проработавших в институте менее 3-х месяцев квартала (либо менее года), применяется понижающий коэффициент пропорционально количеству отработанных месяцев в квартале (году).

* 1. Премиальные выплаты за выслугу лет, стаж непрерывной работы

За многолетний, плодотворный труд и в связи с юбилейными датами (50 лет все сотрудники; 55лет - женщины; 60 лет - мужчины; 70 лет, 75 лет и 80,85,90 лет для всех сотрудников) по докладной руководителя подразделения;

Выплаты стимулирующих надбавок и премий рабочим ИТР и служащим инженерного и содействующего подразделений по настоящему Положению производятся из средств субсидии на выполнение государственного задания. При отсутствии или недостатке средств субсидии директор Института имеет право приостановить или отменить выплату стимулирующих выплат.

Настоящее Положение распространяется так же и на совместителей.

1. Порядок премирования и выплаты надбавок.
	1. Все выплаты стимулирующего характера (кроме премиальных выплат) вносятся в рабочее штатное расписание и выплачиваются на основании приказа директора. Основанием для оформления премии и надбавки, производимой плановым отделом, является докладная руководителя подразделения, согласованная с плановым отделом и утвержденная директором Института.
	2. Премия и надбавка начисляется к минимальному должностному окладу за фактически отработанное время (по табелю). За работу в праздничные дни и внеурочное время премии и надбавки начисляются только на одинарную тарифную ставку.
	3. Ежемесячные премии и надбавки выплачиваются ежемесячно при выдаче заработной платы за истекший месяц. Работникам, проработавшим неполный месяц по уважительным причинам, выплата премии и надбавки производится из расчета фактически проработанного времени в данном месяце.
	4. Работники, совершившие прогул или проработавшие неполный месяц в связи с арестом за мелкое хулиганство, а так же в случае отказа от выполнения производственного задания, лишаются премии и надбавки в полном объеме.
	5. Лишение работника премии и надбавки или снижение их размер производится только за отчетный период, в котором имели место упущения в работе или прогул.
2. Выплаты за счет средств по приносящей доход деятельности

Рабочим и служащим инженерного подразделения предусматриваются выплаты стимулирующего характера из дополнительного внебюджетного финансирования. Принцип и порядок этих выплат определяется в соответствии с положением «О порядке применения стимулирующих выплат работникам Федерального государственного бюджетного учреждения науки Институт геологии Дагестанского научного центра Российской академии наук, подведомственного Федеральному агентству научных организаций»

Приложение № 4

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке премирования научных работников Институт геологии Дагестанского федерального исследовательского центра Российской академии наук по результатам работы научных подразделений

1. Для решения вопросов, связанных с установлением и выплатой вышеназванной премии в Институте создается постоянно действующая комиссия под председательством ученого секретаря Института с участием председателя профсоюзного органа. Состав комиссии избирается Ученым советом Института.
2. Комиссия решает следующие вопросы:
* вносит директору предложения о премировании научных работников;
* рассматривает решения собраний научных работников лабораторий о распределении премиального фонда подразделения между ними (за подписью зав. Лабораторией);
* рассматривает предложения по изменению размера премий по результатам работы за год научным работникам лабораторий (устанавливает понижающий или повышающий коэффициенты);
* рассматривает жалобы сотрудников Института на установление премий.
1. Заседание комиссии считается правомочным при наличии кворума в 2/3 от списочного состава членов комиссии. Решение комиссии принимается простым большинством голосов и оформляется протоколом.
2. При исчислении размера премий по итогам года отдельных научных подразделений сумма средств, выделяемая на премирование, делится пропорционально фонду оплаты труда подразделения с учетом коэффициентов, установленных решением комиссии, по формуле:

П (нп) =Кпр×Пр(фи)×К(нп)

Где:

П(нп) – премия научного подразделения, руб;

Кпр - коэффициент, характеризующий относительное соотношение фонда оплаты труда подразделения /Фз(нп)/ к фонду оплаты труда института /Фз(и)/

Пр(фи) – премиальный фонд института, руб

К(нп) – коэффициент научного подразделения.

5. Коэффициент Кпр=Фз(нп)×100/Фз(и) по институту утверждается директором, по представлению комиссии по премированию.

6. Коэффициент К(нп) для лабораторий утверждается директором и представляется комиссией по премированию научных работников с учетом занятых мест по результатам рейтингового голосования, после обсуждения результатов работы каждой лаборатории за год.

7. Премиальный фонд Института для выплаты премии по результатам работы научных подразделений за год составляет оставшуюся на конец года часть общего премиального фонда Института.

8. Премия научным работникам выплачивается на основании приказа директора Института.

9. Премиальная выплата, предусмотренная данным положением, включается в размер среднего заработка для расчета отпускных.