



«УТВЕРЖДАЮ»

Врио председателя ДФИЦ РАН,

чл.-корр. РАН

А.К. Муртазев

«...» 20... г.

**ПОЛОЖЕНИЕ О ВИДАХ, ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ ПРИМЕНЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ
в Институте Геологии – обособленного подразделения
Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Дагестанского федерального исследовательского центра
Российской академии наук**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о видах, порядке и условиях применения стимулирующих выплат Института геологии – обособленного подразделения Федерального государственного бюджетного учреждения науки Дагестанского федерального исследовательского центра Российской академии наук (далее – Институт) разработано на основании «Положения о системе оплаты труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Дагестанского федерального исследовательского центра Российской академии наук» 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. № 818 (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 1 февраля 2008 г., регистрационный №11080; Российская газета, 2008, № 28), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. №739н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный №13146; Российская газета, 2009, №15) и от 17 сентября 2010 г. №810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный №18714; Российская газета, 2010, №237).

1.2. На выплаты стимулирующего характера направляются средства Института на оплату труда, формируемые за счет всех источников финансирования.

1.3. Решение о распределении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются Институтом самостоятельно в пределах Фонда оплаты труда, сформированного из всех источников. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в абсолютном размере на определенный, но не более одного года, период и производятся ежемесячно.

1.4. Выплаты стимулирующего характера, обеспечивающие реализацию Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», производятся при наличии в распоряжении Института финансовых ресурсов, выделяемых на эти цели, или при наличии экономии фонда оплаты труда, экономии средств субсидии на выполнение государственного задания, финансовых средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Института, после оплаты прямых затрат и обязательных платежей, связанных с приносящей доход деятельностью».

1.5. Выплаты стимулирующего характера должны отражать конкретные результаты производственной деятельности каждого работника и вводятся в подразделениях или на тех участках работы, где имеются показатели оценки этих результатов (планы работ, задания, должностные инструкции и функциональные обязанности).

Стимулирующие выплаты устанавливаются в зависимости от выполнения показателей и критериев эффективности труда.

При этом учитываются:

1.5.1. Для работников всех категорий:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Института);
- выполнение особо важных и срочных работ;
- многообразие выполняемых работником трудовых функций и/или сложность производимых им работ по сравнению с работником с такой же должностью (специальностью) без потери качества результатов работы;
- высокий уровень профессионального мастерства работника, оперативность, творческий подход к работе благодаря приобретенным навыкам, опыту, применению передовых методов труда или присущим личным качествам.

1.5.2. Для научных работников Института:

- трудовой вклад научного работника в выполнение государственного задания и планов научно-исследовательских работ;
- участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также участие и выступления на семинарах, конференциях и симпозиумах;
- публикационная активность в рецензируемых ведущих отечественных и зарубежных периодических изданиях, в журналах, индексируемых в наукометрических базах данных;
- публикации по профилю научной деятельности Института монографий, книг и учебников;
- 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;
- освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;
- использование новых эффективных технологий в процессе работы;
- достижения в инновационной деятельности Института;
- выполнение особо важных и срочных работ.

1.6. Стимулирующие надбавки и премии устанавливаются работникам без ограничения перечня специальностей и должностей независимо от стажа работы в Институте и могут применяться одновременно.

1.7. Распределение бюджетных средств фонда стимулирующих выплат между категорией научных работников и работниками иных категорий утверждается директором Института. Выплаты стимулирующего характера, связанные с содействием НИР, административно-управленческому и вспомогательному персоналу устанавливаются директором Института.

1.8. Выплаты стимулирующего характера директору Института за достижение высоких показателей работы Института устанавливаются из средств Института.

1.9. Рассмотрение вопросов установления рейтинговых выплат стимулирующего характера научным работникам осуществляется постоянно действующей Комиссией по определению рейтинговых стимулирующих премий и внутреннему анализу эффективности деятельности научных работников (далее Комиссия). Численный и персональный состав Комиссии утверждается приказом директора Института (раздел 4 Положения).

1.10. Выплаты стимулирующего характера работникам всех категорий устанавливаются по представлению руководителя подразделения, в котором работает работник.

1.11. Выплаты стимулирующего характера руководителям подразделений, устанавливаются руководителем Института.

1.12. Выплаты стимулирующего характера руководителю Института выплачиваются по решению председателя ДФИЦ с учетом достижения показателей эффективности деятельности Института и его руководителя.

1.13. Представления на установление рейтинговых стимулирующих выплат научным работникам должны содержать значения индивидуального рейтинга каждого научного работника, рассчитанного в соответствии с требованиями данного Положения.

1.14. Сроки подачи представлений устанавливаются распоряжением директора Института. Ответственность за своевременность подачи представлений и достоверность содержащихся в них сведений возлагается на работников Института.

1.15. Размер выплаты стимулирующего характера, установленной на определенный период, может быть пересмотрен при переводе работника на иную должность (работу, специальность) и (или) в другое подразделение, а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ.

1.16. Выплаты стимулирующего характера предусмотрены действующей в Институте системой оплаты труда в виде:

- 1) Премии.
- 2) Стимулирующие надбавки.
- 3) Рейтинговые стимулирующие выплаты.
- 4) Прочие выплаты.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются отдельным приказом на срок до одного года.

II. ОСНОВАНИЯ ДЛЯ ВЫПЛАТ ПРЕМИЙ И СТИМУЛИРУЮЩИХ НАДБАВОК

2.1. Премии:

2.1.1. Премияльные выплаты научным работникам устанавливаются по итогам выполнения научно-исследовательских работ на основании приказа по Институту по представлению руководителя, соответствующего структурного подразделения:

- за достижение высоких научных результатов;
- за качество и эффективность исследований по результатам работы (по завершении работы, этапа);
- за своевременное и качественное исполнение научными работниками своих должностных обязанностей за отчетный год.
- за разработку и внедрение эффективных инициативных предложений по совершенствованию научной деятельности;
- за коммерциализацию результатов работ, выполненных за счет средств федерального бюджета, участие в выставках, достижения в инновационной деятельности Института и др.;
- за участие в организации и проведении научных мероприятий (конференций, семинаров и т.д.);
- за результаты научных исследований и прикладных работ, представленных в органы управления регионов СКФО, одобренных ученым советом Института и имеющих высокое значение для хозяйственного развития;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области научных исследований, грантов государственных научных фондов;
- за повышенную интенсивность работы, связанную с выполнением неотложного задания руководства;
- участие в методической работе и инновационной деятельности Института;
- освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;
- использование новых эффективных технологий в процессе работы.

2.1.2. Премии ученому секретарю, руководителям подразделений, ведущему бухгалтеру и другим специалистам административно-управленческого персонала Института за достижение высоких показателей работы устанавливаются по решению директора Института.

2.1.3. Премии директору Института за достижение высоких показателей работы Института устанавливаются по решению руководителя ДФИЦ РАН из средств Института.

2.2. Стимулирующие надбавки:

2.2.1. Стимулирующие надбавки устанавливаются на основании приказа директора Института, а размеры надбавок для конкретного работника определяются исходя из объема и значимости, выполняемых им работ и достигнутых им лично практических результатов по представлению руководителя соответствующего подразделения Института или директора Института.

2.2.2. Источником финансирования стимулирующих надбавок является, в том числе дополнительный фонд заработной платы, выделяемый Институту в составе финансирования для проведения работ по соответствующим программам, решениям и др.

2.2.3. Выплачиваются стимулирующие надбавки за выполнение особо важных работ, в том числе:

- могут выплачиваться молодым ученым за выполнение приоритетных работ по важнейшим направлениям научных исследований и за работу в области интеграции науки и образования, назначаемые руководителям и научным работникам, активно содействующим деятельности базовых кафедр и научно-образовательных центров. При этом в Институте могут предусматриваться средства на выплату надбавок молодым ученым для стимулирования их исследований по приоритетной тематике;
- за осуществляемое по поручению руководства Института наставничество, научное руководство аспирантами;
- за выполнение дополнительных научно-организационных обязанностей.
- за выполнение дополнительных работ, связанных с большими затратами труда.

Указанные надбавки устанавливаются работникам, выполняющим значительные объемы постоянных поручений научного и научно-организационного характера в Институте.

2.3. Рейтинговые стимулирующие выплаты

2.3.1. Размер рейтинговых стимулирующих выплат пропорционален индивидуальному рейтингу научного работника, рассчитываемому в соответствии с «Методикой проведения внутреннего анализа эффективности деятельности научных работников Института геологии–обособленного подразделения Дагестанского федерального исследовательского центра РАН» (Приложение1).

При этом при определении размера рейтинговых стимулирующих премий учитывается индивидуальный рейтинг научного работника, рассчитываемый по итогам двух лет предшествовавшему году (принимаемый за отчетный период), в котором будут производиться выплаты рейтинговой стимулирующей премии.

2.3.2. Рейтинговые стимулирующие выплаты, рассчитываются исключительно по отношению к научным работникам.

2.3.3. Средства, предусматриваемые в Институте на выплату рейтинговых стимулирующих выплат, распределяются между его научными работниками пропорционально их индивидуальным рейтингам в соответствии с п.2.3.1., при условии наличия достаточного объема финансирования на цели стимулирования научно-организационной активности научных работников в пределах установленного фонда оплаты труда.

2.4. Прочие выплаты

2.4.1. Прочие выплаты и поощрения социального характера устанавливаются директором Института за счет средств бюджета и внебюджетных источников.

2.4.2. В пределах установленного фонда оплаты труда локальным нормативным актом Института работникам могут быть предусмотрены иные выплаты:

- в связи с праздничными днями и юбилейными датами (достижением 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80-летнего возраста);
- материальная помощь.

III. КОМИССИЯ ПО ОПРЕДЕЛЕНИЮ РЕЙТИНГОВЫХ СТИМУЛИРУЮЩИМ ВЫПЛАТ И ВНУТРЕННЕМУ АНАЛИЗУ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАУЧНЫХ РАБОТНИКОВ (КОМИССИЯ).

3.1. Комиссия в соответствии с данным Положением и «Методикой проведения внутреннего анализа эффективности деятельности научных работников Института геологии – обособленного подразделения Дагестанского федерального исследовательского центра РАН» по результатам рассмотрения представлений на установление выплат стимулирующего характера выносит рекомендацию персонально по каждому работнику об установлении, размере, периоде (месяц, квартал, полгода, один год), на который устанавливается или за который осуществляется выплата стимулирующего характера, в том числе рейтинговых стимулирующих выплат.

3.2. В состав Комиссии входят: ученый секретарь Института, руководители структурных подразделений Института, руководитель профсоюзной организации Института, председатель Совета молодых ученых Института, а также научные сотрудники Института в соответствии с приказом директора Института. Персональный состав Комиссии утверждается приказом директора Института. Председатель Комиссии назначается из числа членов Комиссии. Заседание Комиссии считается правомочным при наличии кворума в две трети от списочного состава членов Комиссии. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов и оформляются протоколом.

3.3. Подразделения Института предоставляют Комиссии в электронном и печатном виде индивидуальные анкеты научных работников с рассчитанными баллами и перечнем подтверждающих материалов (Приложение 2), а также обобщенные данные по научному работнику за отчетный период – карта индивидуальных показателей (Приложение 3) и отдельно по подразделению Института (Приложение 4) в соответствии со штатным расписанием.

Ответственность за достоверность представленных обобщенных сведений по установленным требованиям несут руководители подразделений.

3.4. Подробные действия Комиссии по утверждению индивидуальных рейтингов научных работников утверждены действующей «Методикой проведения внутреннего анализа эффективности деятельности научных работников Института геологии – обособленного подразделения Дагестанского федерального исследовательского центра РАН» (Приложение 1)

3.5. Рекомендации Комиссии оформляются в виде сводных протоколов (списков) на установление выплат (премий), которые направляются руководителю Института вместе с необходимыми документами и расчетами для формирования приказа о стимулирующих выплатах (премиях) работникам.

3.6. Расчет размеров рейтинговых стимулирующих выплат производится бухгалтерией на основании утвержденных Комиссией индивидуальных рейтингов научных работников, исходя из соответствующего объема средств Фонда, предназначенных для рейтинговых стимулирующих выплат.

3.7. Рекомендация Комиссии об установлении выплаты рейтингового стимулирующего характера научному работнику утверждается директором Института и служит основанием для издания приказа, в котором указываются: занимаемая должность, фамилия, И.О. работника, подразделение, в котором он работает, размер устанавливаемой стимулирующей выплаты или премии, период ее действия и источник финансирования.

3.8. В случае наложения дисциплинарного взыскания выплата рейтингового стимулирующего характера может быть снята частично или полностью директором Института на основании рекомендации Комиссии по представлению руководителя подразделения, в котором работает работник, или руководителя работ. Работник должен быть ознакомлен с принятым решением.

3.9. Жалобы по вопросам установления выплат стимулирующего характера подаются работниками индивидуально в письменном виде на имя председателя Комиссии. Комиссия принимает мотивированное заключение по поступившей жалобе в срок не более одного месяца от даты ее подачи.

3.10. В случае несогласия работника с заключением Комиссии конфликт разрешается директором Института с участием представителя профкома в срок, не превышающий одного месяца от даты обращения работника.

3.11. При отсутствии соглашения с работником конфликт разрешается в порядке, установленном действующим законодательством.

IV. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

4.1. Основанием для лишения или понижения выплат стимулирующего характера являются:

- невыполнение или срыв планов научной работы в установленные ученым советом сроки;
- невыполнение условий трудового договора;
- невыполнение должностной инструкции;
- дисциплинарное взыскание в том числе, замечание, сделанное в устной или письменной форме за нарушение трудовой дисциплины, за нарушение правил внутреннего трудового распорядка, невыполнение в срок поручений руководства Института.

4.2. Настоящее Положение вступает в силу с момента его введения в действие соответствующим приказом и действует до его отмены.

МЕТОДИКА
проведения внутреннего анализа эффективности деятельности научных работников и
научных подразделений Института геологии – обособленного подразделения
Дагестанского федерального исследовательского центра
Российской академии наук (ИГ ДФИЦ РАН)

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Внутренний анализ эффективности деятельности научных работников (далее - Работники) и научных подразделений ИГ ДФИЦ РАН проводится с целью совершенствования организации фундаментальных научных исследований, проводимых в научных организациях, подведомственных Министерству науки и высшего образования РФ и находящихся под научно-методическим руководством РАН.

2. Внутреннему анализу эффективности деятельности подлежат:

- научные подразделения ИГ ДФИЦ РАН;

- научные работники ИГ ДФИЦ РАН, за **исключением**:

а) сотрудников, проработавших в ИГ ДФИЦ РАН менее одного года;

б) женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам;

с) сотрудников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

3. Внутренний анализ эффективности деятельности научных работников проводится с учетом показателей результативности их научной деятельности за предыдущий календарный год (предшествовавший году в котором производится подсчет баллов) и **включает в себя**:

- список научных статей в рецензируемых периодических научных журналах и продолжающихся изданиях, индексируемых в российских и международных информационно-аналитических системах научного цитирования;

- перечень научных монографий, разделов в монографиях имеющих международный книжный номер ISBN, подготовленных под редакцией, при авторстве или соавторстве Работника;

- перечень всероссийских и международных конференций, в которых принимал участие Работник;

- перечень материалов для федеральных или региональных органов законодательной и исполнительной власти, подготовленных при участии научного работника;

- перечень национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области научных исследований, в реализации которых научный работник принимал непосредственное участие;

- влияние научного работника на привлечение финансовых ресурсов в организацию (перечень грантов, научных контрактов и договоров гражданско-правового характера, в выполнении которых участвовал научный работник, с указанием его конкретной роли);

- участие научного работника в работе экспертных, диссертационных и других видах советов;

- руководство соискателями ученой степени, если научный руководитель или научный консультант утверждены Ученым советом ИГ ДФИЦ РАН;

- подготовка экспертных заключений или выполнение заданий для органов власти и вышестоящих организаций по направлению или заданию руководства ИГ ДФИЦ РАН (при наличии резолюции директора о подготовке экспертного заключения на официальном письме с просьбой об экспертизе);

- подготовке научных мероприятий, организуемых Институтом;

- участие в редколлегиях и редсоветах научных журналов.

4. В расчет принимаются только те результаты, которые получены при работе в ИГ ДФИЦ РАН и официально к ней отнесены.

5. В индивидуальном рейтинге научного работника результаты научной деятельности учитываются при условии, если они соответствуют требованиям трудового договора и должностной инструкции, или иного документа, определяющего тематику и содержание выполняемых им работ (исследований).

6. Нормативные показатели результативности деятельности научных работников представлены в Приложении 2 Положения.

7. Внутренний анализ эффективности деятельности научных подразделений ИГ ДФИЦ РАН проводится по результатам расчета показателя научных работников по данному подразделению за два года предшествующих проведению мониторинга в соответствии с показателями, представленными в Приложении 2.

ПОРЯДОК ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ СВЕДЕНИЙ НАУЧНЫМИ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯМИ ИНСТИТУТА

8. Подразделения Института предоставляют Комиссии в электронном и печатном виде индивидуальные анкеты научных работников с рассчитанными баллами и перечнем подтверждающих материалов согласно показателям в соответствии с таблицей 1 (см. Приложение 2), а также обобщенные данные (Приложение 2) для всех научных работников подразделения.

9. Ответственность за достоверность и своевременность представленных сведений несут руководители подразделений, при этом:

- в случае непредставления в срок карты индивидуальных показателей научным работником без уважительной причины, ему определяется балл = 0;
- в случае если научный работник не может оформить анкету по уважительным причинам, то анкету заполняет руководитель подразделения исходя из имеющихся у него данных.

10. Сроки подачи представлений устанавливаются распоряжением директора Института.

11. Комиссия проводит сплошную, либо выборочную проверку достоверности расчета баллов отдельных научных работников, их корректировку (при необходимости).

12. Комиссия принимает и рассматривает жалобы и заявления научных работников по вопросам определения их Балла. Окончательное решение по спорным вопросам принимает, с учетом мнения Комиссии, директор Института (врио директора).

13. Комиссия при проведении процедуры внутреннего анализа эффективности научных работников и научных подразделений ИГ ДФИЦ РАН проводит:

- анализ соответствия показателей результативности труда научных работников и научных подразделений ИГ ДФИЦ РАН уставным направлениям работы организации, оценивает их вклад в выполнение показателей государственного задания, дорожной карты, в формирование новых направлений и тематик научной, научно-технической, инновационной деятельности ИГ ДФИЦ РАН;
- сопоставление количественных показателей результативности труда научных работников с критериями и баллами, установленными в Приложении 2.
- оценку результативности научных подразделений по показателям, представленным в Приложении 2,3 и 4.

14. В случае, если при сопоставлении установлено соответствие (несоответствие) качественных показателей результативности труда научного работника основным направлениям работы организации и достижение (не достижение) их количественных показателей критериям, установленным в Приложении 2, Комиссия принимает одно из следующих решений:

- *деятельность научного работника признается результативной;*
- *научному работнику рекомендуется повысить эффективность своей работы (указываются причины принятия данного решения и направления повышения результативности).*

15. Оценка деятельности научного подразделения проводится, исходя из результатов выполнения подразделением планов научно-исследовательской работы за предыдущий календарный год, предшествовавший проведению мониторинга. С учетом показателей, представленных в Приложении, Комиссия принимает одно из следующих решений:

- *научное подразделение является эффективным;*
- *научному подразделению рекомендуется повысить эффективность своей работы (указываются причины принятия данного решения и направления повышения результативности).*

16. При проведении процедуры внутреннего анализа эффективности деятельности научного работника, являющегося членом Комиссии, решение Комиссии принимается в его отсутствие в общем порядке.

17. Решение Комиссии принимается открытым голосованием большинством голосов присутствующих на заседании членов Комиссии и оформляется протоколом.

18. При равенстве голосов (за и против) окончательное решение принимает председательствующий на заседании Комиссии.

19. Выписка из протокола заседания Комиссии содержит сведения:

- о дате заседания Комиссии;
- о наименовании научного подразделения, прошедшего процедуру внутреннего анализа эффективности научной деятельности;
- фамилию, имя, отчество (при наличии), наименование должности научного работника, прошедшего процедуру внутреннего анализа эффективности научной деятельности;

- о результатах голосования;
- о принятом Комиссией решении и передается директору Института не позднее 5 рабочих дней со дня проведения заседания Комиссии.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2.

Таблица 1. Показатели эффективности научных работников

ВИД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ		
I. Монографии в научных издательствах:		Балл
1. Монографии, изданные на редакционной и типографской базе издательств «Наука» [1], рекомендованные к изданию ученым советом ИГ ДФИЦ РАН		3 X П.Л.
2. Монографии с ISBN, рекомендованные к изданию ученым советом ИГ ДФИЦ РАН		2 X П.Л.
3. Монографии с ISBN по профилю научной деятельности ИГ ДФИЦ РАН		2 X П.Л.
II. Публикации индексируемые в РИНЦ:		
1. В журналах из ядра РИНЦ		30
2. В журналах Перечня ВАК, в которых публикуются научные результаты диссертаций на соискание ученой степени доктора и кандидата наук.		20
3. В журналах и в других изданиях, индексированных в РИНЦ		10
4. Статьи на иностранном языке в зарубежных (странах дальнего зарубежья) научных журналах, не входящих в международные базы цитирования, при условии издания научного журнала за пределами Российской Федерации		5
5. Патенты		20
III. Публикации индексируемые в международных базах цитирования: SCOPUS, Web of Science		
В журналах SCOPUS, WOS		
	квартиль 1	60
	квартиль 2	50
	квартиль 3	40
	квартиль 4	30
Остальные публикации, индексируемые в Scopus или WOS		30
IV. Личное участие (с выступлением) в научных мероприятиях:		
Научно-практическая конференция (симпозиум) с личным участием автора при условии публикации материалов, с упоминанием в программе мероприятия, проходившем [2]:		
	<i>- в странах дальнего зарубежья (кроме республик бывшего СССР)</i>	20
	<i>- в странах ближнего зарубежья (республики бывшего СССР)</i>	10
	<i>- на территории России, но за пределами Республики Дагестан</i>	5
На территории Республики Дагестан при условии:		
	<i>- выступления на пленарном заседании</i>	8
	<i>- выступления на секционном заседании (устный доклад)</i>	4
	<i>- стендовый доклад для н.р. до 35 лет</i>	4
V. Участие в Исследовательских проектах		
<i>Руководитель темы НИР</i>		20
<i>Исполнитель</i>		10
<i>Руководитель или исполнитель грантов</i>		15
<i>Участие в составлении заявки на получения грантов</i>		5

VI. Организационно-научная работа в Институте	
Организация научных мероприятий, в качестве:	
ответственного организатора:	
<i>международных конференций</i>	20
<i>региональных конференций</i>	10
<i>круглых столов</i>	8
соорганизатора, ответственного исполнителя, составителя сборника	
8	
Участие в работе:	
ученого совета	5
профсоюзного комитета	5
совета молодых ученых	4
в работе различных комиссий Института	4
VII. ЭКСПЕРТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ	
Общественная и экспертная деятельность, участие в работе:	
диссоветов	
10	
Главных редакторов журналов (международных/российских)	
20/10	
редсоветов и редколлегий журналов	
10	
экспертных советов (члены коллегий, общественных, научных, экспертных советов Министерств и ведомств)	
10	
Подготовка материалов в составе рабочей группы для федеральных или региональных органов законодательной и исполнительной власти, подготовленных при участии научного работника.	
10	
Подготовка экспертных заключений по официальному запросу органов государственной власти, экспертных заключений для предприятий, организаций при условии такого задания со стороны государственных органов и управления, направленных от ДФИЦ, либо ИГ ДФИЦ РАН	
5	
Инициативные научные разработки, направленные в органы власти, рекомендованные Ученым советом ИГ ДФИЦ РАН	
10	
Участие в преподавательской деятельности, не менее 0,25 ст.	
10	
Рецензирование и оппонирование:	
рецензирование научных монографий	
5	
оппонирование кандидатских / докторских диссертаций	
5 / 8	
Защита диссертации:	
кандидатской	
30	
докторской	
60	
Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	
10	
Научное руководство (только в ИГ):	
1. Научное руководство аспирантами и сотрудниками института, защитившими кандидатскую диссертацию в срок.	
10	
2. Научное консультирование сотрудников ИГ, защитивших докторскую диссертацию.	
15	
VII. УЧАСТИЕ В ПРИВЛЕЧЕНИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ФИНАНСИРОВАНИЯ	
Участие в привлечении внебюджетных средств по договорам и грантам, относящимся к внебюджетному финансированию ИГ ДФИЦ РАН:	
от 100 тыс. руб. до 300 тыс. руб.	
10	
от 300 тыс. руб. до 600 тыс. руб.	
20	
от 1 млн руб. и свыше	
30	
VIII. НАУКОМЕТРИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ:	
Количество цитирований в Scopus, WebofScience	

Примечания к таблице:

[1] Рассматриваются в индивидуальном порядке Комиссией.

[2] Подтверждением являются фотоматериалы с конференции, справка об участии научного работника в конференции от организаторов мероприятия, наличие командировочного удостоверения, посадочные билеты транспортных компаний.

Корректирующие положения:

1. Все публикации могут быть включены в расчет стимулирующих надбавок только при условии упоминания в сведениях об авторе статьи ИГ ДФИЦ РАН в качестве основного места работы.

2. При наличии соавторов в любом из вышеперечисленных видов деятельности балл делится на количество соавторов.

3. Результаты научной деятельности учитываются при условии, если они соответствуют требованиям трудового договора и/или должностной инструкции и/или иного документа, определяющего тематику и содержание выполняемых им работ (исследований).

4. В расчет рейтинговых стимулирующих надбавок научных сотрудников, работающих по совместительству, принимаются только те результаты, которые получены при работе в ИГ ДНЦ РАН и официально к ней отнесены.

5. Руководители подразделений ИГ ДФИЦ РАН должны обеспечить предоставление сведений мониторинга научных работников в электронной и печатной формах.

6. Устанавливается ограничение не более 10 баллов на общее количество баллов, присваиваемых за публикацию научных материалов в сборниках научных трудов, материалах конференций в которых автор не принимал личного участия, а также в журналах, не проиндексированных в РИНЦ или не входящих в список ВАК.

7. Устанавливается ограничение не более 20 баллов на общее количество баллов, присваиваемых за следующие категории видов деятельности согласно Приложению 2: Личное участие (с выступлением) в научных мероприятиях; Организационно-научная работа в Институте; Общественная и экспертная деятельность; Рецензирование и оппонирование.

8. Более одной статьи в одном сборнике или журнале, не входящих в международные базы цитирования: - не более 0,5 баллов за каждую дополнительную публикацию.

9. Оригинальность публикаций (в т.ч. монографий, статей и т.д.) по результатам отчета в системе Антиплагиат, должна быть не менее 60%.

10. В случае если публикация входит в различные категории показателей, в расчет берется максимальный балл.

11. Для молодых сотрудников до 35 лет общий балл умножается на 1,5.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3.

Карта заполнения индивидуальных показателей научного работников

*Наименование структурного подразделения
 ФИО сотрудника и должность
 Подпись научного работника
 Подпись заведующего отделом
 Дата представления*

Вид деятельности	Балл за критерий	Количество публикаций или участия 20__ г.	Общее количество баллов (=2*3)
1	2	3	4
Наименование критерия согласно Приложению 2			
...			
ИТОГО (Сумма баллов по графе 4)			

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Форма представления обобщенных показателей научных работников по подразделениям

*Наименование структурного подразделения
 ФИО заведующего отделом
 Подпись заведующего отделом
 Дата представления*

Научный работник	20__ г.	Подпись
1	2	3
ФИО научного работника	общий балл (ячейка ИТОГО графы 4 по Приложению 3)	<i>работника</i>
ФИО научного работника		<i>работника</i>
....		
СУММА БАЛЛОВ		руководителя
СРЕДНЕЕ ПО ПОДРАЗДЕЛЕНИЮ		