

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Председатель профкома Федерального государственного бюджетного учреждения науки Институт проблем передачи информации им. А.А. Харкевича Российской академии наук, к.т.н.



А.П. Вайншток

2021г.

Директор Федерального государственного бюджетного учреждения науки Институт проблем передачи информации им. А.А. Харкевича Российской академии наук, д.ф.м.н., профессор РАН



А.Н. Соболевский

2021г.

Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного учреждения науки Институт проблем передачи информации им. А. А. Харкевича Российской академии наук

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного учреждения науки Институт проблем передачи информации им. А. А. Харкевича Российской академии наук (далее Институт) разработано в соответствии со следующими нормативными актами:
 - 1.1.1. Трудовой кодекс Российской Федерации;
 - 1.1.2. Приказ Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»;
 - 1.1.3. Приказ Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;
 - 1.1.4. Приказ Минздравсоцразвития России от 14 августа 2008 г. № 425н «Об утверждении Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений»;
 - 1.1.5. Положение об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденное постановлением Правительства РФ от 05 августа 2008г. № 583;
 - 1.1.6. Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 01.02.2021 № 72 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности "Научные исследования и разработки».

- 1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Института за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования (далее - финансовое обеспечение).
- 1.3. Система оплаты труда работников Института устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективным договором Института, локальными нормативными актами.
- 1.4. Фонд оплаты труда работников формируется из финансового обеспечения Института. Система оплаты труда, включающая размеры окладов (должностных окладов) (далее — оклады), выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.
- 1.5. Система оплаты труда работников Института устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов; единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.
- 1.6. Система оплаты труда определяется дифференцированно для следующих категорий работников Института:
 - 1.6.1. **основной (научный, научно-технический, научно-вспомогательный) персонал** Института, который включает работников, выполнение трудовых обязанностей которых непосредственно связано с достижением определенных уставом целей деятельности Института, а также их непосредственных руководителей;
 - 1.6.2. **административно-управленческий персонал** Института, который включает работников Института, занятых управлением деятельностью Института, либо выполняющих административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Института;
 - 1.6.3. **вспомогательный персонал** Института, который включает работников Института, создающих условия для выполнения работ основным (научным) персоналом, включая обслуживание зданий и оборудования Института.
- 1.7. Перечень должностей работников Института и должностные оклады по каждой должности устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению. С учетом финансового обеспечения выполнения Институтom государственного задания должностные оклады могут корректироваться в сторону их повышения.
- 1.8. Заработная плата работника Института зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

- 1.9. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).
- 1.10. Заработная плата работника Института включает:
- 1.10.1. **должностной оклад**, определяющий размер оплаты труда работника за выполнение должностных обязанностей в соответствии с нормами труда за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- 1.10.2. **компенсационные выплаты**, связанные с исполнением работником должностных обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- 1.10.3. **стимулирующие выплаты**, устанавливаемые с учетом показателей результативности деятельности Института и зависящие от результатов труда работника.
- 1.11. Размеры должностных окладов, компенсационных и стимулирующих выплат устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников Института. При этом объем средств на стимулирующие выплаты работникам Института должен составлять не менее 30% средств на оплату труда, формируемых за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ).
- 1.12. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников Института как по основным должностям, так и по должностям, замещаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников Института, 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, замещаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2. Оплата труда работников Института

- 2.1. Размеры должностных окладов работников Института устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее ПКГ). Размеры должностных окладов, не включенных в ПКГ, устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде схем окладов, определяемых Институтом самостоятельно.
С целью мотивации работников Института к повышению уровня квалификации устанавливается повышение должностных окладов основному научному персоналу за наличие ученой степени кандидата наук, доктора наук.
- 2.2. С учетом условий труда работникам Института устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные **разд. 3**.
- 2.3. Работникам Института устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные **разд. 4** настоящего Положения.
- 2.4. К должностному окладу работника Института может быть установлена фиксированная персональная надбавка - вид стимулирующей выплаты, исчисляемой в абсолютном выражении или в процентах к должностному окладу работника и отражающий в том числе, но не ограничиваясь, особый уровень профессиональной подготовки работника, сложность, важность выполняемой работы, степень

самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыт, стаж работы. Размер должностного оклада и фиксированной персональной надбавки работника Института устанавливается в трудовом договоре или в приложении к нему, заключаемом Институтом с работником.

3. Компенсационные выплаты

- 3.1. Работникам Института с учетом условий их труда могут быть установлены компенсационные выплаты в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.
- 3.2. Оплата труда работников Института, занятых на работах с вредными, опасными и особыми условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.
- 3.3. Размер компенсационной выплаты устанавливается в процентах к должностному окладу, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Института.
- 3.4. Условия назначения компенсационных выплат приведены в приложении 2 к настоящему Положению.

4. Стимулирующие выплаты

- 4.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, сформированного из финансового обеспечения Института в целях поощрения работников за выполненную работу.
- 4.2. Работникам Института могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:
 - 4.2.1. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
 - 4.2.2. выплаты за качество выполняемых работ;
 - 4.2.3. премиальные выплаты по итогам работы.
 - 4.2.4. выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет
- 4.3. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, а также за качество выполняемых работ выплачиваются ежемесячно или ежеквартально. Премии по итогам работы начисляются работникам Института по итогам очередного года либо одновременно при возникновении особых оснований для их начисления.
- 4.4. Размер стимулирующих выплат устанавливается в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютном выражении. Максимальный размер стимулирующих выплат не ограничен.
- 4.5. Средства на оплату труда, формируемые за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) могут направляться, в том числе, и на стимулирующие выплаты работникам Института, работающим по совместительству.
- 4.6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

4.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников (Приложения 3, 4, 5).

4.8. Следующие виды выплат работникам Института из средств по приносящей доход деятельности устанавливаются в виде надбавок к заработной плате и единовременных премий:

4.8.1. за выполнение работ по грантам научных фондов - по представлению руководителя гранта;

4.8.2. за выполнение работ по договорам и контрактам (включая контракты с субъектами экономики и государственные контракты, заключаемые Инститutom для выполнения работ в интересах органов государственной власти и государственных учреждений Российской Федерации), а также по соглашениям в рамках национальных проектов и иных государственных программ поддержки научных исследований - по представлению ответственного исполнителя договора, контракта, проекта.

Перечисленные надбавки и премии из средств по приносящей доход деятельности устанавливаются в соответствии с правилами и условиями соответствующих грантов (соглашений об их предоставлении), проектов, договоров, контрактов, действующим законодательством и нормативными локальными актами.

4.9. Назначение стимулирующих выплат работникам Института осуществляется приказами по Институту.

5. Особенности оплаты труда отдельных категорий работников института

5.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников Института устанавливаются с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

5.2. Для каждого работника Института, должность которого относится к основному научному персоналу Института в соответствии с перечнем, приведенным в приложении 1, ежегодно вычисляется **индивидуальный показатель результативности научной деятельности** (ИПРНД) - количественный показатель, который измеряется в баллах и зависит от числа научных публикаций различного уровня, опубликованных работником за фиксированный период, предшествующий дате вычисления ИПРНД, и иных результатов деятельности работника.

5.3. Работникам основного научного персонала Института назначается стимулирующая выплата за результативность выполняемых работ, начисляемая с учетом ИПРНД (далее - стимулирующая выплата по ИПРНД). Размер стимулирующей выплаты по ИПРНД каждому работнику устанавливается ежегодно на очередной годовой период после вычисления актуального значения ИПРНД. Методики вычисления ИПРНД и размеров стимулирующей выплаты по ИПРНД установлены в приложении 3 к настоящему Положению.

5.4. Стимулирующая выплата по ИПРНД устанавливается для каждого работника, должность которого относится к основному научному персоналу Института, включая работников, занятых по совместительству и на условиях неполного рабочего времени. Работникам, занятым по совместительству, стимулирующие выплаты по ИПРНД выплачиваются в объеме, пропорциональном доле занимаемой ставки.

5.5. Стимулирующая выплата по ИПРНД выплачивается ежемесячно, как в абсолютной сумме, так и пропорционально отработанному времени.

- 5.6. Условия назначения стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ работникам основного научного персонала Института перечислены в приложении 4.
- 5.7. Основания для начисления стимулирующих (премиальных) выплат по итогам работы работникам основного научного, научно-технического, научно-вспомогательного персонала Института перечислены в приложении 5.
- 5.8. Все стимулирующие выплаты устанавливаются приказами по Институту, в том числе по представлению руководителей подразделений.
- 5.9. Условия оплаты труда директора Института определяются трудовым договором. Размер должностного оклада директора Института и размер выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, определяется Министерством науки и высшего образования Российской Федерации и отражается в трудовом договоре либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с директором Института. Выплаты стимулирующего характера директору Института выплачиваются по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации с учетом достижения показателей эффективности деятельности Института. В случаях, когда настоящее Положение вступает в противоречие с трудовым договором, применяются нормы трудового договора.
- 5.10. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера Института устанавливаются приказами по Институту на 10-30% ниже должностного оклада директора Института.
- 5.11. Стимулирующие выплаты для административного, научно-технического и вспомогательного персонала устанавливаются за:
- 5.11.1. успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- 5.11.2. инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 5.11.3. качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Института;
- 5.11.4. выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Института;
- 5.11.5. качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;
- 5.11.6. организационно-техническое, административное, финансовое сопровождение проектов (РНФ, КНП, РФФИ и т.д.), договоров, контрактов и т.д. по приносящей доход деятельности.
- 5.12. Стимулирующие выплаты для работников Института, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются за:
- 5.12.1. особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения Института;
- 5.12.2. выполнение особо важных и срочных работ и других видов работ, связанных со спецификой деятельности учреждения.
- 5.13. Стимулирующие выплаты могут быть единовременными (разовыми) или установленными на определенный период времени (месяц, квартал, полугодие, год). Стимулирующие выплаты, установленные на определенный период времени, выплачиваются пропорционально отработанному времени.

6. Штатное расписание Института

- 6.1. Штатное расписание Института формируется с учетом требований настоящего раздела по форме, утвержденной Постановлением Госкомстата РФ от 5 января 2004 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» исходя из норм труда в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников Института в плане финансово-хозяйственной деятельности на очередной год, и содержит:
- 6.1.1. перечень должностей работников;
 - 6.1.2. численность работников по каждой должности;
 - 6.1.3. должностные оклады по каждой должности;
 - 6.1.4. виды компенсационных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации в сфере оплаты труда;
 - 6.1.5. источники формирования фонда оплаты труда по соответствующей должности;
 - 6.1.6. категории персонала по штатному расписанию и формам статистической отчетности.
- 6.2. В штатном расписании Института предусматриваются должности в соответствии с перечнем категорий работников Института, перечисленных в п. 1.6 настоящего Положения. Перечень должностей и должностные оклады по каждой должности устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.
- 6.3. Штатное расписание утверждается директором Института на очередной календарный год. В течение года изменения в штатное расписание вносятся на основании приказа, распоряжения директора Института.
- 6.4. Прием на работу по совместительству с оформлением трудового договора между работником и Институтом, а также назначение работы по совмещению должностей допускаются в объеме, не превышающем 0,5 ставки.
- 6.5. Основанием для изменения штатного расписания может являться служебная записка руководителя структурного подразделения, инициировавшего внесение изменений в штатное расписание соответствующего структурного подразделения, с положительной резолюцией директора Института. Служебная записка должна содержать:
- действующее штатное расписание структурного подразделения;
 - штатное расписание структурного подразделения после внесения изменений;
 - перечень вводимых/исключаемых должностей;
 - краткое описание функционала вводимых должностей и т. п.;
- 6.6.1. краткое обоснование предлагаемых изменений;
 - 6.6.2. расчет дополнительной потребности в финансировании либо экономии фонда оплаты труда, возникающей в результате внесения изменений в штатное расписание, до конца текущего финансового года и в очередном финансовом году;
 - 6.6.3. предполагаемые источники финансового обеспечения дополнительной потребности в финансировании фонда оплаты труда, возникающей в результате внесения изменений в штатное расписание.

7. Переходные и заключительные положения

- 7.1. Заработная плата работников Института (без учета премиальных и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премиальных и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой

системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

- 7.2. Работникам учреждения при наличии средств по фонду оплаты труда может оказываться материальная помощь, выплачиваться иные выплаты социального характера (в том числе в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам и праздникам, в связи с получением государственных наград Российской Федерации и ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации).
- 7.3. При утверждении Положения об оплате труда работников Института учитывается мнение представительного органа работников.
- 7.4. Настоящее Положение с момента принятия доводится до сведения работников через представительный орган (представителя) работников и руководителей подразделений.
- 7.5. Настоящее Положение вступает в действие с 01 ноября 2021 года.

Должности и размеры должностных окладов работников Института

Основной (научно-технический, научный) персонал Института

Профессиональные квалификационные группы научно-технических, научных работников и руководителей структурных подразделений			
№ п/п	Квалификационный уровень	Наименования должностей	Должностной оклад, руб.
1. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня			
1.1	4 квалификационный уровень	Стажер-исследователь	14900
2. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников третьего уровня			
2.1	2 квалификационный уровень	Инженер-исследователь	17000
3. Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений			
3.1	1 квалификационный уровень	Младший научный сотрудник	23800
3.1.1		Младший научный сотрудник, кандидат наук	26800
3.2		Научный сотрудник	24300
3.2.1		Научный сотрудник, кандидат наук	27300
3.3	2 квалификационный уровень	Старший научный сотрудник	27300
3.3.1		Старший научный сотрудник, кандидат наук	30300
3.3.2		Старший научный сотрудник, доктор наук	34300
3.4	3 квалификационный уровень	Ведущий научный сотрудник	30800
3.4.1		Ведущий научный сотрудник, кандидат наук	33800
3.4.2		Ведущий научный сотрудник, доктор наук	37800
3.5			
3.6	4 квалификационный уровень	Главный научный сотрудник	34300
3.6.1		Главный научный сотрудник, доктор наук	41300
3.7		Заведующий лабораторией, сектором	34300
3.7.1		Заведующий лабораторией, сектором, кандидат наук	37300
3.7.2		Заведующий лабораторией, сектором, доктор наук	41300
3.8		Руководитель научного направления	41300

Административно-управленческий персонал Института

Профессиональные квалификационные группы научно-технических, научных работников и руководителей структурных подразделений			
№ п/п	Квалификационный уровень	Наименования должностей	Должностной оклад, руб.
1. Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений			
1.1	2 квалификационный уровень	Заведующий аспирантурой	27300
1.2.	4 квалификационный уровень	Ученый секретарь	34300

Административно - управленческий, вспомогательный персонал Института

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих			
№ п/п	Квалификационный уровень	Наименования должностей	Должностной оклад, руб.
1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»			
1.1	1 квалификационный уровень	Техник, лаборант	13900
2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»			
2.1	1 квалификационный уровень	Инженер, программист, специалист, старший лаборант, юристконсульт	19600
2.2	3 квалификационный уровень	Инженер I категории	22400
2.3	4 квалификационный уровень	Ведущий (экономист, бухгалтер, инженер, программист, специалист, помощник директора)	23900
2.4	5 квалификационный уровень	Главный специалист	25800
		Заместитель главного бухгалтера, заместитель начальника отдела	25800
3. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»			
3.1	1 квалификационный уровень	Начальник научно-организационного отдела, начальник планово-экономического отдела, начальник отдела кадров, начальник отдела развития информационной инфраструктуры, начальник отдела технического обеспечения, начальник отдела эксплуатации	27800

Виды и порядок осуществления компенсационных выплат

№ п/п	Вид компенсационной выплаты	Условия установления и размер компенсационной выплаты
1.	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда	В соответствии с локальными нормативными актами Института
2.	Выплаты при совмещении должностей, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	По соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы
3.	Доплата за совмещение должностей	До 50% должностного оклада по совмещаемой должности, если иное не установлено в трудовом договоре
4.	Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов), выполняемую по поручению работодателя.	20% суммы должностного оклада, деленного на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику, и умноженного на количество часов работы в ночное время (<i>Постановление Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008г. №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»</i>)
5.	Доплата за работу в выходные и праздничные дни, выполняемую по поручению работодателя.	В размере должностного оклада, деленного на количество рабочих часов в месяц и умноженного на количество часов, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день, если такая работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, либо в удвоенном размере, если такая работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.	Доплата за сверхурочную работу, выполняемую по поручению работодателя.	За первые 2 часа работы - в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.
7.	Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.	В размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Порядок и методика расчета ИПРНД работников основного (научного) персонала Института

1. Вычисление значения *индивидуального показателя результативности научной деятельности* (ИПРНД) производится ежегодно для каждого работника Института, относящегося к основному (научному) персоналу.
2. При вычислении значения ИПРНД работника Института в очередном году учитываются публикации данного работника, которые вышли из печати в течение периода, охватывающего три года, предшествующих году вычисления ИПРНД (не включая этот последний). К публикациям относятся статьи, опубликованные в периодических и продолжающихся научных изданиях, а также рецензируемые доклады (full paper, conference paper), опубликованные в сборниках трудов конференций, за исключением кратких тезисов (meeting abstracts). Если на момент подачи статьи ее автор находился в трудовых отношениях с Институтом, но аффилиация к Институту при его имени в публикации не указана, такая публикация не учитывается при вычислении ИПРНД данного работника.

По представлению заведующего научным структурным подразделением (сектор, лаборатория, центр и т.п.) для работника может устанавливаться индивидуальный *коэффициент трудового участия*, отличающийся от 1.

3. *Квартилем* публикации, индексируемой в базе данных научного цитирования Web of Science Core Collection (далее WoS), называется значение квартиля, в который попадает значение импакт-фактора издания, в котором вышла публикация, по отношению к упорядоченной выборке импакт-факторов изданий той же тематической категории базы данных Journal Citation Reports (далее JCR). Для вычисления квартиля публикации используются значения импакт-факторов JCR, относящиеся к году, когда вышла публикация. Первый квартиль (Q1) соответствует 25% наибольших значений импакт-фактора JCR. Если издание, в котором вышла публикация, учитывается более чем в одной тематической категории JCR и при этом в разных категориях относится к разным квартилям, квартиль такой публикации принимается равным наивысшему из соответствующих значений (считая $Q1 > Q2 > Q3 > Q4$). Индексируемые в WoS публикации в изданиях, не имеющих импакт-фактора в JCR, а также публикации, индексируемые в базе данных научного цитирования Scopus и при этом не индексируемые в WoS, считаются имеющими квартиль Q4.
4. *Рангом CORE* рецензируемого доклада (full paper/conference paper) на конференциях, включенных в рейтинг CORE (Computing Research and Education Association of Australasia, <http://portal.core.edu.au/conf-ranks/>), называется ранг соответствующей конференции согласно изданию рейтинга CORE, актуальному на момент проведения конференции. Ранг CORE может иметь значения $A^* > A > B > C$. Ранги учитываются только для рецензируемых докладов, но не для докладов, включенных в треки workshops, contests, demonstrations и т. п., что может быть проверено по сайту конференции.

5. **Вес** публикации определяется следующим образом:
- публикациям, имеющим квартиль Q1 или ранг CORE A*, присваивается вес 27;
 - публикациям, имеющим квартиль Q2 или ранг CORE A, присваивается вес 9;
 - публикациям, имеющим квартиль Q3 или ранг CORE B, присваивается вес 3;
 - публикациям, имеющим квартиль Q4 или ранг CORE C, присваивается вес 1;
 - иным публикациям присваивается вес 0.
- Если для одной и той же публикации определены и квартиль, и ранг CORE, вес публикации принимается равным наибольшему из соответствующих значений.
6. **Число соавторов** в публикации, учитываемой при вычислении ИПРНД, определяется как число элементов пристатейного списка соавторов. При этом каждый коллективный соавтор (collaboration), не развернутый в публикации в поименный список, учитывается как одна единица.
7. **Число аффилиаций** работника Института в публикации, учитываемой при вычислении значения ИПРНД, первоначально определяется как число всех аффилиаций, указанных в публикации при фамилии данного работника как автора. Для окончательного определения числа аффилиаций это число:
- увеличивается на единицу в случае, если аффилиации к ИППИ РАН в публикации нет, но публикация все же должна учитываться в соответствии с п. 2 настоящего приложения (т. е. если на момент подачи этой публикации работник не имел трудовых отношений с Институтом);
 - уменьшается на единицу, если в публикации указана аффилиация к вузу, в котором на момент публикации ее автор был студентом или аспирантом, но не состоял с данным вузом в трудовых отношениях.
8. Значение ИПРНД работника Института в очередном году определяется следующим образом: вычисляется сумма слагаемых, соответствующих каждой публикации, учитываемой в очередном году в соответствии с п. 2. Каждое слагаемое вычисляется как вес соответствующей публикации, определяемый согласно п. 5, деленный на полное число указанных в ней соавторов, определяемое согласно п. 6, и на число аффилиаций указанного работника, определяемое согласно п. 7.
9. Для вычисления стимулирующей выплаты по ИПРНД фиксируются две величины, исчисляемые в рублях: **коэффициент масштаба** (который может устанавливаться в различном размере для работников Института по основному месту работы и для внешних совместителей) и **шаг округления**. Основой для вычисления стимулирующей выплаты по ИПРНД сотрудника является сумма, равная величине логарифма увеличенного на единицу значения ИПРНД, умноженной на коэффициент масштаба. Логарифм вычисляется по основанию 10. Надбавка по ИПРНД устанавливается равной нулю, если ИПРНД равен нулю, либо умноженному на коэффициент трудового участия данного работника ближайшем кратному шагу округления, если величина ИПРНД положительна, причём применяется округление вверх. Величины коэффициента масштаба для работников по основному месту работы и по внешнему совместительству, а также шага округления в рублях устанавливаются приказом по Институту на год при очередном обновлении значений ИПРНД. Индивидуальная величина коэффициента трудового участия для работника, отличающаяся от 1, может быть установлена приказом по Институту.
10. Конкретная процедура расчета ИПРНД для работников Института по методике, определенной настоящим приложением, фиксируется регламентом, утверждаемым директором Института.

Условия назначения стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы работникам основного (научного) персонала Института

Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ устанавливаются приказами по Институту и могут быть назначены по следующим основаниям:

- публикационная активность в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, в журналах, индексируемых в наукометрических базах данных;
- успешное выполнение планов научно-исследовательских работ и других работ исследовательского характера за определенный срок (квартал, год) или по завершении работы (этапа);
- Научное руководство аспирантами.
- Получение наиболее престижных международных научных премий.
- Выполнение обязанностей руководителя научного структурного подразделения.
- Редактор, заместитель редактора, ответственный секретарь, сотрудник редакции журнала, учредителем или соучредителем которого является Институт.
- Руководитель (организатор) постоянно действующего научного семинара Института.
- Участие в семинарах, проводимых Институтом.
- Участие в методической работе и инновационной деятельности Института
- Чтение курса на базовой кафедре в Институте.
- Административная работа внутри научного подразделения.
- другие показатели и условия.

Основания для начисления стимулирующих (премиальных) выплат по итогам работы работниками основного персонала Института

Стимулирующие (премиальные) выплаты по итогам работы могут назначаться работникам основного персонала Института по основаниям, включающим, но не ограничивающимся следующими:

1. Присуждение наград, предусмотренных локальными нормативными актами Института, а также государственных, профессиональных и иных наград.
2. Своевременное, качественное и эффективное выполнение работ по теме государственного задания в плановом периоде, а также работ, связанных с подготовкой отчетов по государственному заданию.
3. Организация конференций, симпозиумов, семинаров, проводимых Институтом.
4. Выступления в СМИ, популяризация науки и достижений Института.
5. Выход из печати книги.