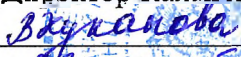


Представитель работников:
Председатель Коллегиального органа
работников КалмНЦ РАН
 Д. Н. Музраева
« 23 » декабря 2024 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор КалмНЦ РАН
 В. В. Куканова
« 23 » декабря 2024 г.

Принято Общим собранием научных
работников КалмНЦ РАН
« 23 » декабря 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ о стимулирующих выплатах

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации № 194 от 14 марта 2024 г. (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 01 июня 2024 г.) “Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и внономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности “Научные исследования и разработки”.

1.2. Положение вводится в целях поощрения работников учреждения за выполненную работу, усиления их материальной заинтересованности в повышении реальной мотивации работников к качественному и эффективному выполнению трудовых обязанностей, повышения результативности фундаментальных и поисковых исследований.

2. ВИДЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИХ ПОВЫШЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАУЧНЫХ РАБОТНИКОВ КАЛМЫЦКОГО НАУЧНОГО ЦЕНТРА РАН

2.1. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

2.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу, предусмотренную трудовыми договорами работников и (или) дополнительными соглашениями к ним. Назначение работникам выплат стимулирующего характера не является основанием для уменьшения размеров окладов (ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера.

2.3. Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет Финансового обеспечения.

2.4. Конкретные выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются учреждениями самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

2.5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, рассмотренном Ученым советом КалмНЦ РАН и принятом общим собранием научных работников КалмНЦ РАН.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

2.6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы для всех категорий работников учреждений устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев эффективности деятельности работников, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

2.7. Показатели и критерии эффективности деятельности работников содержат количественные показатели результативности труда работников.

К количественным показателям результативности труда работников могут устанавливаться критерии качества результатов труда.

2.8. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются при достижении работниками показателей эффективности деятельности.

Показатели эффективности деятельности работников формируются с учетом показателей эффективности деятельности учреждения, показателей качества и объема оказываемых государственных услуг (выполнения работ) и утверждаются локальным нормативным актом учреждения, являющимся неотъемлемой частью коллективного договора.

Премиальные выплаты по итогам работы в отчетном периоде осуществляются работникам с учетом выполнения работниками установленных в учреждении показателей и критериев эффективности деятельности.

При осуществлении выплат стимулирующего характера учитывается:

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

2.9. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются с учетом индивидуальных результатов труда каждого научного работника, а также характера и степени его участия в достижении коллективных результатов труда:

– при достижении индивидуальных количественных и качественных показателей результативности труда научного работника;

– при достижении количественных и качественных показателей результативности возглавляемого научным работником подразделения (научной группы);

– при достижении показателей эффективности деятельности учреждения.

2.10. Локальным нормативным актом учреждения, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором при определении условий назначения выплат стимулирующего характера предусматриваются требования к документам, подтверждающим достижение показателей эффективности деятельности работников, дата начала осуществления выплаты за достижение показателей эффективности деятельности работников, продолжительность осуществления выплаты, периодичность ее осуществления, размер либо порядок определения размера выплаты и иные условия осуществления выплаты.

2.11. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Локальным нормативным актом учреждения, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором может быть определен как конкретный размер выплаты стимулирующего характера, так и порядок расчета такого размера, исходя из размера фонда оплаты труда учреждения, показателей эффективности, достигнутых коллективом за соответствующий период, и иных обстоятельств.

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться на постоянной основе до прекращения трудового договора (постоянные выплаты) либо на определенный срок, не превышающий срока действия трудового договора (срочные выплаты), а также могут носить разовый характер (единовременные выплаты, премии).

Выплаты стимулирующего характера, установленные на постоянной основе или на определенный срок, рассчитываются пропорционально отработанному времени.

2.12. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

2.13. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. При установлении условий осуществления стимулирующих выплат локальным нормативным актом учреждения или коллективным договором для отдельных видов стимулирующих выплат может предусматриваться их выплата в полном размере вышеуказанным категориям работников.

2.14. В рамках выплат стимулирующего характера выделяется Фонд стимулирования за активное участие в общественной жизни учреждения (объем 100 тыс. руб. из общей суммы стимулирующих выплат) и Фонд молодых ученых (200 тыс. руб. из общей суммы стимулирующих выплат). Основанием для выплат из Фонда стимулирования за активное участие в общественной жизни учреждения является докладная записка заместителя директора по общим вопросам КалмНЦ РАН. Основанием для выплат из Фонда молодых ученых является совместная докладная записка от заместителей директора КалмНЦ РАН и ученого секретаря КалмНЦ РАН.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРИМЕНЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ В КАЛМЫЦКОМ НАУЧНОМ ЦЕНТРЕ РАН

3.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются вне зависимости от квалификации научного работника, сложности выполняемых ими трудовых обязанностей, научного руководства исследованиями, которые учитываются в должностных окладах и доплатах за ученую степень.

3.2. Фонд стимулирующих и премиальных выплат для научных работников Учреждения (далее – Фонд) зависит от наличия финансовых средств, которые можно направить на повышение заработной платы научным сотрудникам.

3.3. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются либо на один календарный год и выплачиваются ежеквартально, либо в разовом порядке.

3.4. При установлении стимулирующих выплат научным работникам учитываются индивидуальные показатели эффективности и результативности научной деятельности научных сотрудников.

3.5. Определение индивидуальных показателей эффективности и результативности научной деятельности научных сотрудников (ПЭРНД) производится согласно приложению № 1.

3.6. Индивидуальные ПЭРНД рассчитываются основным (штатным) сотрудникам Учреждения, кроме внешних совместителей.

3.7. Стимулирующие выплаты сотруднику производятся в случае:

- соблюдения трудовой дисциплины и отсутствия у него дисциплинарного взыскания (подтверждается сведениями сектора документационного обеспечения);
- выполнения научно-исследовательской работы в полном объеме и надлежащем качестве, отраженного в протоколе заседания структурного подразделения (обязательным условием является выполнение баллов согласно Положению о плановых темах НИР в соответствующих изданиях и полнотекстовый отчет, сданный ученому секретарю);
- присутствия и участия в мероприятиях, проводимых учреждением, зафиксированного в докладной записке ответственного работника;
- выполнения правил пользования научной библиотекой КалмНЦ РАН (подтверждается подписью заведующего научной библиотекой);
- своевременной сдачи подотчетных материалов в бухгалтерию, научно-организационный отдел, сектор документационного обеспечения (подтверждается подписью главного бухгалтера, заведующего научно-организационным отделом, специалистов сектора документационного обеспечения).

3.8. Заведующие структурными подразделениями Учреждения организуют сбор заявлений и показателей эффективности и результативности деятельности научных сотрудников своего структурного подразделения и проводят первичную проверку полученных материалов для расчета и начисления стимулирующей выплаты. Далее после согласования с заведующим каждый сотрудник предоставляет завизированные заведующим структурным подразделением сведения для расчета и начисления ПЭРНД (подсчитываемый согласно разработанной методике) на бумажном и электронном носителях Ученому секретарю. Подача заявления и показателей эффективности и результативности деятельности научных сотрудников фиксируется в журнале регистрации заявления научных сотрудников Учреждения на получение стимулирующих выплат. Сроки сдачи заявлений устанавливаются приказом директора Учреждения.

3.9. При непредставлении информации в указанные сроки сотрудник исключается из списков на получение выплат стимулирующего характера.

3.10. Ежегодно приказом директора Учреждения создается Комиссия по премированию и стимулированию. В случае необходимости вносятся изменения в состав Комиссии. Начисление стимулирующих выплат производится Комиссией на основании заявок структурных подразделений Учреждения, включающих ПЭРНД всех сотрудников. Ученый секретарь предоставляет поступившие материалы Комиссии.

3.11. Комиссия рассматривает заявки, поступившие от научных работников.

3.12. Все конфликтные ситуации рассматриваются Комиссией в индивидуальном порядке.

3.13. Подача заявлений на выплаты и показателей эффективности и результативности деятельности научных сотрудников происходит по мере формирования Фонда стимулирующих выплат и поступления финансовых средств из Минобрнауки России, их рассмотрение и вынесение решений производится не позднее одного месяца после окончания срока подачи заявлений и показателей эффективности и результативности деятельности научных сотрудников.

3.14. Установление стимулирующих выплат оформляется приказом по Учреждению.

Положение рассмотрено на заседании Ученого совета Учреждения «23» декабря 2024 г. (Протокол № 12) и принято Общим собранием научных работников Учреждения «23» декабря 2024 г. (Протокол № 1).

Данное Положение вводится в действие со дня его утверждения приказом директором Учреждения.

**ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ НАУЧНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАУЧНОГО СОТРУДНИКА**

№	Наименование выплат, условия их получения, показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов, количество % от оклада
I	Количественные показатели результативности труда — выполнение баллов согласно Положению о плановых темах НИР	Выплата в размере оклада (при условии выполнения плана)
II.1.	Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	Докладная записка зав. отделом и наличие информации на сайте КалмНЦ РАН от 5 до 20 баллов (на усмотрение комиссии) — за активную работу по организации и проведению мероприятия
II.2.	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения (техническое сопровождение работы диссертационного совета и т.п.)	От 20% до 100% от оклада (на усмотрение комиссии)
III	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
<i>а) количественные показатели результативности научной деятельности:</i>		
1	количество публикаций в журналах, индексируемых в российских и международных информационно-аналитических системах научного цитирования сверх плановых, в том числе по Госзаданию, грантам и др.	Web of Science I квартиль – 500 баллов (без учета количества соавторов) II квартиль – 450 баллов (без учета количества соавторов) III квартиль – 400 баллов (с учетом количества соавторов) IV квартиль – 300 баллов (с учетом количества соавторов) без квартеля – 200 баллов (с учетом количества соавторов) Scopus (с учетом количества соавторов) а) в журналах, где КалмНЦ РАН не является учредителем I квартиль – 400 баллов II квартиль – 350

		баллов III квартиль – 300 баллов IV квартиль – 200 баллов без квартили – 100 баллов б) в журналах КалмНЦ РАН – 100 баллов ВАК I квартиль – 70 баллов II квартиль – 60 баллов III квартиль – 50 баллов РИНЦ — 10 баллов
2	Общее количество опубликованных научных произведений по профилю научной деятельности учреждения (монографии, сборники, словари и т.д.) – при наличии грифа, рецензентов и при условии отправки издания в Российскую книжную палату	Монография 30 баллов за 1 авторский лист (40 тыс. знаков) Сборник документов, каталог 5 баллов за 1 п.л. (40 тыс. знаков) за простой текст (хронологическая принадлежность XX в. на кириллице); 10 баллов за 1 п.л. (40 тыс. знаков) за сложный текст (тексты на латинице, «ясном письме» («тодо бичиг»), тексты XIX в. и более ранних веков); 30 баллов за 1 п.л. перевода
3	Участие в подготовке выпусков научных журналов (перевод, редакция, корректура, техническое сопровождение и др.)	от 50% до 200% от оклада (на усмотрение комиссии)
4	Выступления с докладами на заседаниях научных конференций – при наличии информации о выступлении на сайте КалмНЦ РАН	Пленарное заседание – 20 баллов Секционное заседание – 10 баллов
5	Научно-популярная публикация, подготовленная работником	2 балла
<i>Иные количественные показатели результативности научной деятельности, определяемые учреждением самостоятельно</i>		
6	Участие в экспедиции – при условии сдачи материалов в архив	Экспедиция в 1 населенный пункт: 2 балла – за каждый рабочий день экспедиции Экспедиция в несколько населенных пунктов: 2 балла – за каждый

		календарный день экспедиции по районам Республики Калмыкия; 4 балла – за каждый календарный день экспедиции по регионам РФ; 8 баллов – за каждый календарный день экспедиции за рубежом
7	Археологические исследования	Археологическая разведка – 4 балла 1 день Археологические раскопки – 8 баллов 1 день
8	Запись информантов	1 час записи информантов – 30 баллов
б) критерии качества результатов научной деятельности:		
9	Индекс Хирша	На сайте e-Library ИХ 5-6 – 20 баллов; ИХ 7-8 – 30 баллов; ИХ 9-10 – 40 баллов; ИХ 11-12 – 50 баллов; ИХ 13-14 – 70 баллов ИХ 15-16 – 100 баллов ИХ 17-18 – 120 баллов ИХ 19-20 – 150 баллов; ИХ 21-22 – 200 баллов; ИХ 23-24 – 230 баллов; ИХ 25 и выше – 250 баллов на сайте Scopus ИХ 1 – 30 баллов; ИХ 2 – 50 баллов; ИХ 3 – 100 баллов; ИХ 4 – 130 баллов; ИХ 5 – 160 баллов; ИХ 6 – 190 баллов; ИХ 7 – 220 баллов
10	Защита диссертации на соискание ученой степени кандидата наук, доктора наук	кандидатская – 1000 баллов докторская – 2000 баллов
11	Наличие государственной регистрации и правовой охраны результатов интеллектуальной деятельности, полученных работником и (или) при его участии, в Российской Федерации	Патент в России – 200 баллов
<i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за участие в экспертной деятельности рекомендуется устанавливать научным работникам, выступающим в качестве экспертов</i>		
12	Проведенная экспертиза с выдачей соответствующего экспертного заключения	Экспертное заключение в государственные органы –

	при условии сдачи заключения ученому секретарю	5 баллов Экспертно заключение в надзорные органы – 10 баллов
13	Подготовленное заключение о соответствии диссертации на соискание ученой степени кандидата наук критериям, установленным в соответствии с Федеральным законом от 23 августа 1996 г. № 127-ФЗ "О науке и государственной научно-технической политике" – при условии сдачи отзыва ученому секретарю	отзыв ведущей организации на кандидатскую диссертацию – 15 баллов отзыв ведущей организации на докторскую диссертацию – 30 баллов отзыв оппонента кандидатской диссертации – 30 баллов отзыв оппонента докторской диссертации – 50 баллов отзыв на автореферат – 5 баллов
14	Повышение квалификации – при наличии удостоверения или диплома государственного образца	50 баллов
15	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за научное руководство научным работникам, обеспечивающим научно-методическое руководство научными школами и направлениями учреждения, научное руководство формированием и выполнением работ по привлечению и осуществлению научных грантов, научно-технических программ, контрактов и договоров	Научное руководство грантовым проектом РНФ – малые группы – 250 баллов – научные группы от 5 до 10 и более чел. – 500 баллов Научное руководство грантовым проектом иных фондов – 100 баллов Руководство работами по договору ГПХ – до 250 тыс. – 50 баллов – от 250 до 500 тыс. – 100 баллов – свыше 500 тыс. – 150 – 500 баллов (на усмотрение комиссии)
16	Руководство (научной) научно-исследовательской деятельностью аспирантов, докторантов и соискателей КалмНЦ РАН, защитивших диссертации в текущем году (при условии аффилированности публикаций КалмНЦ РАН)	руководство кандидатской диссертацией – 500 баллов консультирование докторанта – 600 баллов
17	Количество часов учебной нагрузки по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности,	До 20 ч. – 10 баллов от 20 до 50 ч. – 20 баллов

	установленным учебным планом, текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся в КалмНЦ РАН	свыше 50 ч. – 30 баллов
18	Руководство аспирантами, освоившими образовательные программы высшего образования, успешно защитившими выпускную квалификационную работу / прошедшими итоговую аттестацию	1 чел. – 100 баллов
19	Разработка образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ	1 программа – 50 баллов
<i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за привлечение финансирования научным работникам за участие в привлечении средств для финансирования научной и иной, предусмотренной уставом деятельности учреждения, в том числе участие в подготовке заявок для получения грантов или другого финансирования, предоставляемого на конкурсной основе.</i>		
20	Объем средств, полученных учреждением в рамках гранта, договора ГПХ, соглашения и т.д.	По договору, предусматривающему накладные расходы – 7 % от суммы гранта По договору, не предусматривающему накладных расходов – 2 % от суммы гранта
21	Участие в подготовке заявок для получения грантов или другого финансирования, предоставляемого на конкурсной основе.	РНФ 1 заявка на проект малой группы – 50 баллов 1 заявка на проект научной группы от 5 чел. – 100 баллов Иные фонды 1 заявка – 20 баллов
<i>Выплаты за качество выполняемых работ научным работникам за достижения в профессиональной деятельности</i>		
22	Выплаты за стаж непрерывной работы в КалмНЦ РАН	от 5 до 10 лет – 50 баллов от 10 до 15 лет – 200 баллов от 15 до 20 лет – 250 баллов от 20 до 30 лет – 300 баллов свыше 30 лет – 500 баллов