

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях применения стимулирующих выплат, обеспечивающих повышение результативности деятельности работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Иркутского института химии им. А.Е. Фаворского Сибирского отделения Российской академии наук (ИрИХ СО РАН)

I. Общие положения

1.1. В соответствии с Приказом Федерального агентства научных организаций России от 25 ноября 2014г. №38н, Межотраслевым соглашением по организациям, подведомственным ФАНО, на 2015-2018 годы, Положением об оплате труда работников федерального государственного бюджетного учреждения науки Иркутского института химии им. А.Е. Фаворского Сибирского отделения Российской академии наук (утв. приказом от 06.04.2016 № 23) настоящим Положением устанавливается порядок и условия применения стимулирующих выплат, обеспечивающих повышение результативности деятельности работников ИрИХ СО РАН.

1.2. Фонд стимулирующих выплат для работников института (далее - Фонд) является частью фонда оплаты труда, формируемого из всех источников финансирования. При этом стимулирующие выплаты назначаются за счет того источника финансирования, за счет которого выполнялись работы.

1.3. Средства Фонда направляются на выплаты стимулирующего характера по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год).

1.4. Средства Фонда направляются на выплаты стимулирующего характера с учетом вклада каждого работника в результат деятельности института, его опыта и уровня квалификации на основе объективной оценки результатов труда.

1.5. Для объективной оценки эффективности труда каждого работника в институте создается постоянно действующая комиссия по оценке качества и результативности труда и назначению стимулирующих выплат (далее – Комиссия).

1.6. Оценка качества и результативности труда работников проводится на основании критериев эффективности, закрепленных в Положении об оплате труда, утвержденном Приказом ИрИХ СО РАН от 06.04.2016 г. № 23.

II. Порядок определения индивидуальных показателей эффективности труда научных работников и условия назначения стимулирующих выплат

Размер стимулирующих выплат для этой категории работников устанавливается в зависимости от трудового вклада научного работника и выполнения следующих показателей и критериев эффективности труда:

2.1. Участие в семинарах, конференциях, конкурсах, проводимых Институтом, выступление по поручению руководства Института на конференциях и симпозиумах

В целях стимулирования участия научных работников в семинарах и конференциях, а также за высокое качество научных докладов научным работникам

по решению Комиссии могут быть установлены разовые выплаты стимулирующего характера.

2.2. Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российской науки как внутри страны, так и за ее пределами.

За участие в работе оргкомитета, содействие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российской науки научным работникам по решению Комиссии могут быть установлены разовые выплаты стимулирующего характера.

2.3. Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки.

Научным работникам в целях повышения эффективности и результативности научной деятельности по решению Комиссии могут быть установлены разовые выплаты стимулирующего характера за успешное освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки.

2.4. Участие в методической работе и инновационной деятельности Института, использование в работе новых эффективных технологий.

За достижения в инновационной деятельности, внедрение новаций в научно-исследовательские процессы, активность и инициативность, направленные на повышение результативности и эффективности научной деятельности, научным работникам по решению Комиссии могут быть установлены разовые выплаты стимулирующего характера.

2.5. Осуществляемое по поручению руководства Института наставничество, научное руководство аспирантами.

По результатам промежуточной аттестации аспирантов, а также за высокий уровень диссертационной работы, дипломного проекта, за досрочное успешное окончание аспирантуры по решению Комиссии научным руководителям могут быть установлены разовые выплаты стимулирующего характера.

2.6. Выполнение особо важных и срочных работ.

За выполнение по поручению руководства Института особо важных и срочных работ научным работникам по решению Комиссии могут быть установлены разовые выплаты стимулирующего характера.

2.7. Выполнение работ на высоком профессиональном уровне

За высокое качество выполняемых работ и интенсивность труда научным работникам по решению Комиссии могут быть установлены выплаты стимулирующего характера.

2.8. Успешное выполнение планов научно-исследовательских работ и других работ исследовательского характера за определенный срок (месяц, квартал, год) или по завершении работы (этапа).

2.8.1. Размер премиальных выплат за успешное выполнение планов НИР зависит от трудового вклада научного работника в выполнение проводимых Институтom научно-исследовательских работ и рассчитывается исходя из показателей, включаемых в Отчет о выполнении государственного задания (планов НИР) и Отчет о выполнении дорожной карты ФАНО. Каждый показатель

оценивается по бальной системе. Сумма баллов определяет размер вознаграждения научного работника.

Размер премиальной выплаты научному работнику рассчитывается по формуле: Премияльная выплата = Кол-во баллов x Цена 1 балла.

Цена одного балла определяется исходя из финансовых возможностей Института.

Для определения результативности научного работника используются следующие показатели:

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

Начисление баллов за публикации в рецензируемых периодических журналах производится с учетом текущих импакт-факторов журналов по Web of Science. За публикацию статьи в рецензируемом российском или зарубежном журнале устанавливается балл, равный импакт-фактору журнала, умноженному на 40. За публикацию статьи в журнале, не имеющем международного импакт-фактора, устанавливается балл 6.

За счет средств субсидии на выполнение государственного задания к учету принимаются только статьи, являющиеся результатом выполнения гос. задания, опубликованные в журналах, включенных в Перечень ВАК ведущих рецензируемых научных журналов и изданий.

При наличии соавторов общий балл делится на количество авторов. Статьи, принятые к печати, но не имеющие печатных выходных данных журнала (том, номер, страница), не учитываются.

- Публикации по профилю научной деятельности Института монографий, книг, учебников, изданных в научных издательствах и имеющие шифр ISBN.

За монографии и главы в книгах, изданные в издательствах СО РАН и выше, устанавливается балл, равный объему монографии в печатных листах, умноженному на 5. Для монографий, изданных в местных издательствах, устанавливается балл, равный объему публикации в печатных листах, умноженному на 2. При наличии соавторов общий балл делится на количество авторов.

Молодым ученым кандидатам наук до 35 лет и докторам наук до 40 лет включительно при расчете итогового показателя результативности устанавливается корректирующий коэффициент 2.

Индивидуальный показатель эффективности работы сторонних научных сотрудников, работающих в Институте на бюджетной основе на условиях совместительства, умножается на коэффициент их трудовой занятости.

Штатным научным сотрудникам, работающим в Институте на условиях неполной трудовой занятости, рейтинговые стимулирующие надбавки выплачиваются в полном объеме.

С целью повышения эффективности руководства научными подразделениями, индивидуальный показатель эффективности работы руководителей научных подразделений (лабораторий) устанавливается путем сложения 50 процентов их индивидуального показателя, вычисленного по вышеприведенным правилам, и среднего показателя эффективности их подразделения.

Научным работникам, не относящимся к категории научных сотрудников и руководителей, размер стимулирующих выплат за успешное выполнение планов НИР рассчитывается по итогам работы за отчетный период в зависимости от личного трудового вклада.

2.8.2. Размер стимулирующих выплат за успешное выполнение работ исследовательского характера в составе временных творческих коллективов определяется руководителем проводимых исследований на основании достижений в инновационной деятельности, личного трудового вклада работника, профессионального уровня и исполнительской дисциплины в пределах средств гранта, договора и т.п.

III. Порядок определения индивидуальных показателей эффективности труда работников административно-хозяйственных и вспомогательных подразделений и условия назначения стимулирующих выплат

Размер стимулирующих выплат для работников Института, осуществляющих трудовую деятельность по должностям служащих, устанавливается в зависимости от трудового вклада работника и выполнения следующих показателей и критериев эффективности труда:

3.1. Содействие в успешном выполнении планов научно-исследовательских работ и других работ исследовательского характера за определенный срок (квартал, год) или по завершении работы (этапа).

По результатам работы за отчетный период, при условии успешного выполнения планов НИР, служащим по решению Комиссии на основании представления руководителя подразделения могут быть установлены премиальные выплаты по итогам работы.

Размер премиальных выплат зависит от трудового вклада служащего, содействующего выполнению проводимых Институтom научно-исследовательских работ, и рассчитывается пропорционально отработанному времени с учетом качества и сложности трудовых функций.

3.2. Содействие в выполнении грантов, хозяйственных договоров, договоров гражданско-правового характера и других приносящих доход мероприятий, в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области научных исследований, грантов государственных научных фондов.

По решению Комиссии на основании обоснованного представления руководителя подразделения служащим могут быть установлены выплаты стимулирующего характера за счет внебюджетных источников финансирования (накладных (общехозяйственных) расходов договоров, проектов, грантов, программ).

Размер выплат стимулирующего характера рассчитывается с учетом отработанного времени, качества и сложности трудовых функций.

3.3. Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки.

Служащим в целях повышения эффективности, результативности и качества труда по решению Комиссии могут быть установлены разовые выплаты

стимулирующего характера за успешное освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки.

3.4. Выполнение особо важных и срочных работ.

За выполнение по поручению руководства Института особо важных и срочных работ служащим по решению Комиссии могут быть установлены разовые выплаты стимулирующего характера.

3.5. Выполнение работ на высоком профессиональном уровне

За высокое качество выполняемых работ и интенсивность труда служащим по решению Комиссии могут быть установлены выплаты стимулирующего характера.

3.6. Использование в процессе работы новых эффективных технологий.

За внедрение новаций, активность и инициативность, направленные на повышение результативности, эффективности и качества труда, служащим по решению Комиссии могут быть установлены разовые выплаты стимулирующего характера.

Размер стимулирующих выплат для работников Института, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливается в зависимости от трудового вклада работника и выполнения следующих показателей и критериев эффективности труда:

3.7. Содействие в успешном выполнении планов научно-исследовательских работ и других работ исследовательского характера за определенный срок (квартал, год) или по завершении работы (этапа).

По результатам работы за отчетный период, при условии успешного выполнения планов НИР, рабочим по решению Комиссии на основании представления руководителя подразделения могут быть установлены премиальные выплаты по итогам работы.

Размер премиальных выплат зависит от трудового вклада рабочего, содействующего выполнению проводимых Институтom научно-исследовательских работ, и рассчитывается пропорционально отработанному времени с учетом качества и сложности трудовых функций.

3.8. Содействие в выполнении грантов, хозяйственных договоров, договоров гражданско-правового характера и других приносящих доход мероприятий, в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области научных исследований, грантов государственных научных фондов.

По решению Комиссии на основании обоснованного представления руководителя подразделения рабочим могут быть установлены выплаты стимулирующего характера за счет внебюджетных источников финансирования (накладных (общехозяйственных) расходов грантов, договоров, проектов, программ).

Размер выплат стимулирующего характера рассчитывается с учетом отработанного времени, качества и сложности трудовых функций.

3.9. Особый режим работы.

По решению Комиссии на основании обоснованного представления руководителя подразделения рабочим могут быть установлены выплаты стимулирующего характера за обеспечение безаварийной, безотказной и

бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Института.

3.10. Выполнение особо важных и срочных работ.

За выполнение по поручению руководства Института особо важных и срочных работ рабочим по решению Комиссии могут быть установлены разовые выплаты стимулирующего характера.

3.11. Выполнение работ на высоком профессиональном уровне

За высокое качество выполняемых работ и интенсивность труда рабочим по решению Комиссии могут быть установлены выплаты стимулирующего характера.

3.12. Использование в процессе работы новых эффективных технологий.

За внедрение новаций, активность и инициативность, направленные на повышение результативности, эффективности и качества труда, рабочим по решению Комиссии могут быть установлены разовые выплаты стимулирующего характера

С целью повышения эффективности руководства руководителям административно-хозяйственных и вспомогательных подразделений стимулирующие выплаты устанавливаются с учетом корректирующего коэффициента, размер которого зависит от результативности работы подразделения и личного вклада в результат руководителя.

IV. Процедура назначения выплат стимулирующего характера

4.1. Для начисления выплат стимулирующего характера руководители подразделений и служб предоставляют в Комиссию служебные записки, обосновывающие результативность и эффективность работы подразделения и каждого работника.

4.2. Сведения, необходимые исчисления выплат стимулирующего характера, по каким-либо причинам не предоставленные к учету за отчетный период, могут быть учтены позднее. При этом при начислении стимулирующих выплат одни и те же сведения не могут учитываться дважды.

4.3. Комиссия на своем заседании рассматривает служебные записки и устанавливает размер стимулирующих выплат.

4.4. Результаты работы Комиссии, оформленные приказом по Институту, предаются в бухгалтерско-экономический отдел для начисления и перечисления стимулирующих выплат.