

ПРИКАЗ

14 июля 2021 г.

№ 49

О введении в действие Положения
«О системе оплаты труда работников
Федерального государственного
бюджетного учреждения науки
Института аналитического
приборостроения Российской
академии наук» в новой редакции

Во исполнение приказа Минобрнауки России от 01.02.2021 г № 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»»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Ввести в действие Положение «О системе оплаты труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института аналитического приборостроения Российской академии наук (далее Положение) в новой редакции (Приложение 1) с 1 августа 2021 г.

2. Руководителям подразделений:

- в трехдневный срок ознакомить работников с Положением под подпись и сдать списки об ознакомлении работников (Приложение 2) в отдел кадров.
- копии настоящего Положения хранить в подразделениях в доступном для ознакомления месте.

3. Отделу кадров внести изменения в штатное расписание и подготовить необходимые кадровые документы.

4. Начальнику Научно-организационного отдела Кретиной А.В. обеспечить размещение на сайте Института Положения в новой редакции.

5. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.

И.о.директора



А.А.Евстрапов

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников
Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Института аналитического приборостроения Российской академии наук
(с изменениями на 01.08.2021 г.)

1. Общие положения

1.1. Система оплаты труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института аналитического приборостроения Российской академии наук (далее - работники Института), разработана в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации, закона Российской Федерации «О науке и государственной научно-технической политике», постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. №583, Устава Института, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 06.07.2018 № 73, приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 1 февраля 2021 года № 72 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образованию Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки»», нормативными и методическими документами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации и с учетом мнения Профсоюза работников РАН (далее - система оплаты труда).

1.2. Система оплаты труда призвана стимулировать эффективность и качество работы работников Института в выполнении задач, определенных уставом Института, обеспечивать достойный уровень их материального обеспечения в соответствии с квалификацией, результативностью труда и реально отработанным рабочим временем.

1.3. На работников Института распространяются нормативные документы Российской Федерации в части государственных гарантий по оплате труда, в том числе минимального размера оплаты труда, сроков и очередности выплаты заработной платы, обязательных выплат компенсационного и квалификационного характера, оплаты отпусков, назначения и выплаты пенсий, начисления и оплаты единого социального налога.

1.4. 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.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится в соответствии с настоящим Положением пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки, либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совмещения, производится раздельно по каждой из должностей.

1.6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и ее максимальный размер не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

1.7. Система оплаты труда включает в себя размеры и порядок установления работникам Института:

- должностных окладов и тарифных ставок;
- выплат компенсационного характера за особые условия труда;
- выплат стимулирующего характера.

Кроме того, система оплаты труда предусматривает привлечение работников на основе договоров гражданско-правового характера в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

2. Основные условия оплаты труда работников

2.1. Основные условия оплаты труда работников Института включают в себя:

- размеры и порядок применения минимальных окладов (ставок) работников на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ), содержащимся в единых тарифно-квалификационных справочниках работ и профессий рабочих и едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих Российской Федерации;

- выплаты компенсационного характера за особые условия труда;
- перечень и условия выплат стимулирующего характера.

2.2. Основные условия оплаты труда и условия их изменения устанавливаются трудовым договором, заключаемым директором Института с работником при приеме на работу.

Изменения в основные условия оплаты труда оформляются дополнительным соглашением, прилагаемым к трудовому договору.

2.3. Размеры окладов (ставок) работников Института, занимающих должности служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным уровням (далее ПКУ) профессиональных квалификационных групп (далее ПКГ) в соответствии с приложением 1*.

Размеры окладов работников Института, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (приложение 2*).

Оплата труда директора, заместителей директора, главного бухгалтера и главного инженера регулируется главой 5 данного Положения.

2.4. С учетом условий труда работникам Института устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 3 настоящего Положения.

2.5. Работникам Института устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой 4 настоящего Положения.

3. Выплаты компенсационного характера.

3.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам Института устанавливаются выплаты компенсационного характера.

3.2. В соответствии с Перечнем видов компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 г. №822 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 04.02.2008 г., регистрационный №11081), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19.12.2008 №738н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21.01.2009 г., регистрационный №13145) и от 17.09.2010 г. №810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13.10.2010 г., регистрационный №18714) и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20.02.2014 г. №103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15.05.2014 г., регистрационный №32284), работникам Института могут устанавливаться следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

3.3. Оплата труда работников Института, занятых на работах с вредными и (или) опасными 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.

3.4. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам Института устанавливается доплата по соглашению сторон, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5. Доплата за работу в ночное время производится за каждый час работы в

постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

3.6. Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам Института устанавливается в соответствии со ст. 152 и 153 Трудового Кодекса Российской Федерации.

3.7. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации. Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работников Института за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 г. №818 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 01.02.2008 г., регистрационный №11080), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19.12.2008 №739н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21.01.2009 г., регистрационный №13146) и от 17.09.2010 г. №810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13.10.2010 г., регистрационный №18714), работникам Института могут устанавливаться 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.

4.2. Фонд выплат стимулирующего характера, формируемый за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета образуется из остатка средств месячного фонда заработной платы, выделенного Институту, после обязательных выплат (оклады, компенсационные выплаты). Комиссия по оплате труда проводит свои заседания не реже одного раза в год, на которых выносит предложения:

- по распределению фонда стимулирующих выплат, формируемого за счет средств федерального бюджета, в процентном отношении между фондом стимулирующих выплат из бюджетных средств научным работникам, фондом стимулирующих выплат из бюджетных средств работникам административного, инженерно-технического и вспомогательного персонала (далее - ненаучные работники), и фондом стимулирующих выплат из бюджетных средств рабочим;

- по определению фонда премий заместителям директора и ученому секретарю;
- по определению фонда премий к юбилейным датам;
- по другим вопросам, касающимся системы оплаты труда.

Предложения Комиссии утверждаются приказом директора.

Размер премий из бюджетных средств заместителям директора по научной работе и ученому секретарю устанавливается директором Института.

Стимулирующие выплаты научным работникам за выполнение дополнительных научно-организационных обязанностей устанавливаются директором по представлению ученого секретаря с учетом дополнительного объема работ.

Размер премий научным работникам к юбилейным датам определяется директором, с учетом стажа работы и достижений в труде, по согласованию с председателем профсоюзного комитета.

Выплаты стимулирующего характера за счет средств бюджетных ассигнований федерального бюджета научным работникам устанавливаются в зависимости от выполнения показателей и критериев эффективности труда. Критерии и показатели эффективности, принцип начисления баллов указан в приложении 3 к настоящему Положению.

В рамках фонда выплат стимулирующего характера научным работникам выделяется также фонд дополнительного стимулирования молодых научных работников (работники с возрастом до 35 лет). Размер дополнительного фонда стимулирования молодых научных работников определяется Комиссией по оплате труда ежегодно, в зависимости от размера основного фонда.

Определение личного рейтинга осуществляется в соответствии с анкетой, заполненной научным работником. Анкета научного работника с указанием рейтинговых баллов по критериям и показателям эффективности представляется в Комиссию по оплате труда в срок до 15 декабря года, предшествующего назначению выплат. Анкета визируется руководителем подразделения (сектора, лаборатории) или заведующим отделом (директором или заместителем директора) для заведующих сектором (лабораторией).

Молодым научным работникам выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии с набранными рейтинговыми баллами как из основного фонда выплат стимулирующего характера, так и из фонда дополнительного стимулирования молодых научных работников.

В случаях, когда научный работник выходит из долгосрочного отпуска (например, из отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет) или переводится/принимается на научную должность в течение года, в срок не позднее одного месяца после выхода на работу он подает заявление на имя директора и анкету для установления его личного рейтинга.

Размер ежемесячной стимулирующей выплаты научному работнику из бюджетных средств W_i вычисляется на основе личного рейтинга научного работника R_i , определяемого суммой набранных баллов, и пропорционально фактически отработанному времени за соответствующий период (месяц).

W_i вычисляется по формуле:

$$W_i = \frac{R_i}{R} * \frac{n_i}{n} * W, \text{ где}$$

$R = \sum R_i$ - суммарный рейтинг всех научных работников,

n_i - количество фактически отработанных часов в месяце научным работником,

n - общее количество рабочих часов в месяце,

W - денежное выражение общей суммы фонда стимулирующих выплат научным работникам из бюджетных средств в данном месяце.

Размер ежемесячной стимулирующей выплаты молодому научному работнику

Стимулирующие выплаты научным работникам оформляются ежемесячно приказом директора с учетом отработанного времени.

4.3.2. Фонд выплат стимулирующего характера из бюджетных средств ненаучным работникам распределяется ежемесячно по подразделениям с учетом количества замещенных штатных единиц, размеров их окладов и фактически отработанного времени за соответствующий период (месяц). Руководители подразделений устанавливают размер стимулирующей выплаты ненаучному работнику в зависимости от интенсивности его труда и достижения высоких результатов работы.

Размер премий ненаучным работникам к юбилейным датам определяется директором, с учетом стажа работы и достижений в труде, по согласованию с председателем профсоюзного комитета.

4.3.3. Выплаты стимулирующего характера за счет средств бюджетных ассигнований федерального бюджета вспомогательным рабочим ежемесячно распределяет директор по представлению главного инженера, с учетом качества выполненных работ. Рабочим макетного участка устанавливается премия в размере 100% к окладу при согласовании с заведующими профильных лабораторий.

Размер премий рабочим к юбилейным датам определяется директором, с учетом стажа работы и достижений в труде, по согласованию с председателем профсоюзного комитета.

4.4. Фонд стимулирующих выплат, формируемый из дополнительного фонда заработной платы и внебюджетных средств, распределяется между научными подразделениями в зависимости от поступившего финансирования по темам этих подразделений и используется для поощрения работников – исполнителей и руководителей исследований, принимающих участие в их реализации. Средства стимулирующего фонда, формируемого из дополнительных средств, распределяются директором Института по представлениям руководителей проектов (тем), с учетом участия и трудового вклада работников – исполнителей в выполнении проектов (тем). Стимулирующая выплата конкретному работнику предельными размерами не ограничивается.

4.5. Фонд стимулирующих выплат, формируемый из внебюджетных средств за счет накладных расходов используется для поощрения работников аппарата управления, работников научно-вспомогательных подразделений и вспомогательных рабочих, участвующих в проектах (темах) или оказывающих содействие для их успешного выполнения. Средства стимулирующего фонда, формируемого из накладных расходов, распределяются директором Института. В особых случаях, директор выносит вопрос о распределении таких выплат на Комиссию по оплате труда.

Фонд премий к юбилейным датам для работников, финансируемых из внебюджетных средств, формируется из накладных расходов по внебюджетным темам.

4.6. При недостатке средств, выплаты стимулирующего характера за счет средств бюджетных ассигнований федерального бюджета могут быть уменьшены или отменены.

5. Условия оплаты труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера.

5.1. Условия оплаты директора Института определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 г. №329.

5.2. Размер должностного оклада директора определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя Института, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости Института, и отражается в трудовом договоре, либо в дополнительном соглашении к трудовому договору.

5.3. Должностные оклады заместителей директора, руководителя научного направления и главного бухгалтера Института устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада директора.

5.4. Выплаты стимулирующего характера директору выплачиваются по решению федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя Института, с учетом достижения показателей эффективности деятельности Института.

5.5. Выплаты компенсационного характера директору Института выплачиваются в соответствии с главой 3 настоящего положения в зависимости от условий труда.

5.6. Заместители директора, руководитель научного направления и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 3 и 4 настоящего Положения в зависимости от условий их труда.

5.7. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) не может превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), установленный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20 ноября 2018 г. № 64н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 10 декабря 2018 г., регистрационный № 52945).

6. Прочие выплаты

Прочие выплаты и поощрения социального характера устанавливаются Институтом за счет и в пределах сумм от прибыли, получаемой от

соответствии с положением, утверждаемым директором по согласованию с Ученым советом и профсоюзным органом Института.

Указанное положение должно включать в себя порядок установления условий и размеров:

- дополнительного премирования работников Института;
- оказания материальной помощи работникам Института (в том числе пенсионерам, длительное время проработавшим в Институте);
- другие социальные выплаты (в том числе помощь в приобретении жилья), не противоречащие действующему законодательству.

**Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным
квалификационным группам/ квалификационным уровням (ПКГ/ПКУ)
работников ИАП РАН**

№ п.п.	ПКГ/ ПКУ	Должность	Коэф- фициент	Оклад, руб.
1.	ПКГ должностей научно-технических работников третьего уровня			
	2 ПКУ	Инженер-исследователь		17000
2.	ПКГ должностей научных работников и руководителей структурных подразделений			
	1 ПКУ	Минимальный размер оклада		23800
		Младший научный сотрудник без ученой степени	1	23800
		Научный сотрудник без ученой степени	1,05	25000
		Младший научный сотрудник со степенью кандидата наук	1,12	26800
		Научный сотрудник со степенью кандидата наук	1,17	28000
	2 ПКУ	Минимальный размер оклада		27300
		Старший научный сотрудник без ученой степени, заведующий аспирантурой	1	27300
		Старший научный сотрудник со степенью кандидата наук	1,1	30300
		Старший научный сотрудник со степенью доктора наук	1,25	34300
	3 ПКУ	Минимальный оклад		30800
		Ведущий научный сотрудник, заведующий сектором без ученой степени	1	30800
		Ведущий научный сотрудник, заведующий сектором со степенью кандидата наук	1,09	33800
		Ведущий научный сотрудник, заведующий сектором со степенью доктора наук	1,22	37800
	4 ПКУ	Минимальный оклад		34300
		Начальник КТО, заведующий лабораторией, ученый секретарь без ученой степени	1	34300

		Главный научный сотрудник, заведующий лабораторией, ученый секретарь со степенью кандидата наук	1,08	37300
		Главный научный сотрудник, заведующий лабораторией, ученый секретарь со степенью доктора наук	1,2	41300
3.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»			
	1 ПКУ	Инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, техник, техник-конструктор, техник-лаборант, техник-программист, техник-технолог, техник по наладке и испытаниям,		13800
	2 ПКУ	Минимальный оклад		15100
		Старший лаборант	1	15100
		Старший инспектор	1,32	20000
		Заведующий канцелярией	1,65	25000
	3 ПКУ	Минимальный оклад		16300
		Заведующий научно-технической библиотекой	1,53	25000
	4 ПКУ	Минимальный оклад		17100
		Ведущий инспектор	1,34	23000
	5 ПКУ	Минимальный оклад		18200
		Начальник макетного участка	1,37	25000
4.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
	1 ПКУ	Бухгалтер, инженер, конструктор, инженер по охране труда, патентовед, специалист по закупкам, инженер по размещению заказов, программист, электроник, энергетик, математик, специалист по кадрам, технолог, бухгалтер-кассир, экономист, специалист по защите информации.		19600
	2 ПКУ	Должности первого ПКУ, по которым может устанавливаться 2 внутридолжностная категория		21200
	3 ПКУ	Должности первого ПКУ, по которым может устанавливаться 1 внутридолжностная категория		22400
	4 ПКУ	Должности первого ПКУ, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»,		23900

		помощник директора		
	5 ПКУ	Заместитель главного бухгалтера		25800
5.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»			
	1 ПКУ	Начальник сектора, начальник отдела (научно-организационный отдел, отдел кадров, административно-хозяйственный отдел, планово-экономический отдел, режимно-секретный отдел и т.д.)		27800
	2 ПКУ	Главный энергетик		29100

Примечание. По должности **ведущий библиотекарь** устанавливается оклад **23000 руб.**, по должности **редактор** устанавливается оклад **19600 руб.**

Оклады заместителей директора, руководителя научного направления и главного бухгалтера устанавливаются в зависимости от квалификации сотрудника и объема работ, на 10-30 процентов ниже оклада руководителя учреждения.

Повышение уровня заработной платы (за исключением случаев индексации окладов) оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору.

**Размеры окладов рабочих
Института аналитического приборостроения Российской академии наук**

№ п.п.	ПКГ/ ПКУ	Профессии	Оклад, руб.
1.	ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
	1 ПКУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с <u>Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих</u> ; дворник, кладовщик, подсобный рабочий, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений, уборщик территории.	13000
		1 разряд	13000
		2 разряд	13200
		3 разряд	13400
	2 ПКУ	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	13500
2.	ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
	1 ПКУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с <u>Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих</u>	14000
		4 разряд	14000
		5 разряд	14500
	2 ПКУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с <u>Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих</u>	15000
		6 разряд	15000
		7 разряд	15700
	3 ПКУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с <u>Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих</u>	16500
	4 ПКУ	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	18000

Повышение уровня заработной платы (за исключением случаев индексации окладов) оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору.

Критерии и показатели эффективности деятельности научных работников ИАП РАН и алгоритм подсчета личного рейтинга

1. Личный рейтинг научного работника определяется ежегодно, исходя из показателей научно-организационной активности за текущий календарный год в случае, если срок их учета не оговорен дополнительно.

1.1. При вычислении личного рейтинга по **пп.2-8** выбирается одно (наибольшее) значение рейтинговых баллов (*), которое расшифровывается в колонке анкеты «Основание для начисления максимального балла».

1.2. Выходные данные статьи должны соответствовать отчетному календарному году. Не вышедшие в печатном виде работы (статьи, тезисы докладов и т.д.) могут рассматриваться как опубликованные только при условии их размещения в сети Интернет в окончательной редакции со всеми выходными данными, включая нумерацию страниц, при этом выходные данные должны соответствовать отчетному календарному году.

2. Рейтинговые баллы за участие в конференциях, форумах, ассамблеях, семинарах и других программных мероприятиях.

2.1. Обязательными условиями является публикация материалов в печати либо размещение на сайте со ссылкой на место выполнения работы «Институт аналитического приборостроения Российской академии наук».

2.2. Тематика конференций должна соответствовать направлениям работы Института (физические науки; математические науки; химические науки; инженерные науки; биологические науки; медицинские науки).

2.3. Рейтинговые баллы:

1 – участие со стендовым докладом в конференциях любого уровня,

2 – участие с устным докладом в Международных или Всероссийских конференциях, проводимых на территории РФ,

3 – участие с устным докладом в Международных конференциях, проводимых за рубежом.

3. Подготовка научных публикаций в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях.

3.1. Обязательным условием является ссылка на выполнение работы в Институте аналитического приборостроения Российской академии наук.

3.2. Рейтинговые баллы:

3 – наличие публикаций в журнале, входящем в перечень ВАК РФ,

5 – наличие публикаций в журналах, индексируемых в WoK, WoS или Scopus, квартиля Q4,

6 – наличие публикаций в журналах, индексируемых в WoK, WoS или Scopus, квартиля Q3,

7 – наличие публикаций в журналах, индексируемых в WoK, WoS или Scopus, квартиля Q2,

8 – наличие публикаций в журналах, индексируемых в WoK, WoS или Scopus, квартиля Q1.

4. Подготовка и издание монографий и учебников для ВУЗов.

4.1 Обязательным условием учета монографий и учебников является их обсуждение и одобрение Ученым Советом ИАП РАН.

4.2 За монографии, опубликованные в отчетном или предыдущем году, начисляются следующие рейтинговые баллы:

5 – монография, изданная в Российском издательстве, учебник для ВУЗов;

6 – монография, изданная в зарубежном издательстве.

5. Научный потенциал сотрудника: публикационная активность и высокий индекс цитируемости.

Индекс Хирша по РИНЦ с учетом самоцитирования:

не менее 1 (или ненулевое цитирование по РИНЦ) для научных работников без ученой степени, не менее 3 для кандидата и не менее 7 для доктора наук – 1 балл.

6. Наличие объектов интеллектуальной собственности.

6.1. Патентование:

наличие патента на изобретение/полезную модель за отчетный год, либо предыдущий год при условии, что патентообладателем является ИАП РАН – 3 балла

6.2. Наличие положительного решения о регистрации программы для ЭВМ за период последних 5-ти лет – 1 балл.

7. Участие в работе Диссертационного совета ИАП РАН или другой организации – 1 балл.

8. Подготовка учебно-методических и научно-методических пособий для аспирантов (молодых ученых), утвержденных решением Ученого Совета ИАП РАН – 1 балл.

9. Участие в конкурсах и Грантах в качестве руководителя, включая и подготовку заявки, поданной от ИАП РАН – 1 балл.

10. Определение личного рейтинга осуществляется научным работником путем заполнения анкеты (форма прилагается), которая представляется в Комиссию по оплате труда в срок до 15 декабря текущего календарного года. Анкета визируется руководителем подразделения (сектора, лаборатории) или заведующим отделом (директором или заместителем директора) для заведующих сектором (лабораторией).

11. Комиссия организует проверку представленных анкет в течение 5 рабочих дней со дня окончания их приёма, после чего научные работники могут ознакомиться с результатами проверки своих анкет.

При наличии исправлений в анкете работника он имеет право оспорить результаты и согласовать с Комиссией данные своей анкеты в срок до 25 декабря текущего года.

(*). Примечание к п.1.1. В частности, если журнал входит в перечень ВАК (3 балла) и одновременно индексируется в базе Scopus (5 баллов), то по п.3.2 выбирается рейтинговый балл не $3+5=8$, а наибольшее из значений, т.е. 5.

АНКЕТА

для определения личного рейтинга научного работника
Ф.И.О., должность, ученая степень, подразделение

Пункт	Рейтинговый балл	Расшифровка
2	1	Данные публикаций всех конференций с указанием формы доклада
3.2*	3	Данные статей, сгруппированных по разделам: 1) публикации в журнале, входящим в перечень ВАК РФ 2) публикации в журналах, индексируемых в WoK, WoS или Scopus квартиля Q4 ** 3) публикации в журналах, индексируемых в WoK, WoS или Scopus квартиля Q3 4) публикации в журналах, индексируемых в WoK, WoS или Scopus квартиля Q2 5) публикации в журналах, индексируемых в WoK, WoS или Scopus квартиля Q1
4	5	Данные монографий, с указанием издательств и ISBN
5	1	Значение индекса Хирша
6	1	Сведения об объектах интеллектуальной собственности
7	1	Данные о Дисс. советах
8	1	Данные учебных пособий
9	1	Данные конкурсов и поданных заявок от ИАП РАН
ИТОГО	$R_i = 14$	

Подпись _____ (расшифровка подписи)

Утверждаю: _____ (расшифровка подписи)

должность подпись

Дата: __ декабря 201__ года

Примечание. В пункте «Расшифровка» приводится список всех данных, относящихся к текущему пункту (статей, тезисов и т.д.).

* Количество баллов в п. 3.2 умножается на коэффициент 1.5 в следующих случаях:

- 1) для сотрудников, занимающих должности ученого секретаря, м.н.с. и н.с. имеется хотя бы одна статья;
- 2) для сотрудников, занимающих должности с.н.с., в.н.с., заведующего научным подразделением, заместителя директора по научной работе, имеется более чем одна статья по разделу 1 п.3.2 (статьи ВАК) или хотя бы одна статья по разделу 2, 3,4 и 5 п.3.2 (статьи WoS и Scopus);
- 3) для сотрудников, занимающих должности г.н.с. имеется не менее двух статей в п.3.2, из них хотя бы одна статья должна быть опубликована в журналах, индексируемых в WoS или Scopus.

** для определения номера квартиля журнала, в котором опубликована Ваша работа, воспользуйтесь сайтом <http://apps.webofknowledge.com/>. Входить на сайт нужно с компьютера, включенного в сеть Института, или проконсультируйтесь у начальника НОО.

